

Tilburg University

Onderneming en winstdeling

Ven, Henricus Josephus Maria Ignatius van der

Publication date:
1953

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Ven, H. J. M. I. V. D. (1953). *Onderneming en winstdeling*. [, Tilburg University]. Stenfert Kroese.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

ONDERNEMING EN WINSTDELING

H. J. M. I. VAN DER VEN

57 E 20

ONDERNEMING EN WINSTDELING

Besproken in:

De onderneming; jg. 4, 1954
nr. 7, blz. 219-221.

De kach. werkgever; nr. 4
20 Nov. '54, blz. 691.

Mens en onderneming; jg. 11,
Nov. 1957 afl. 6, blz. 449-450.

ONDERNEMING EN WINSTDELING

PROEFSCHRIFT

TER VERKRIJGING VAN DE GRAAD VAN DOCTOR
IN DE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN AAN DE
KATHOLIEKE ECONOMISCHE HOGESCHOOL TE
TILBURG, OPGEZAG VAN DE RECTOR MAGNIFICUS
MR W. C. L. VAN DER GRINTEN, HOOGLERAAR IN
HET BURGERLIJK RECHT EN HANDELSRECHT, IN
HET OPENBAAR TE VERDEDIGEN OP DONDERDAG
12 NOVEMBER 1953, DES NAMIDDAGS TE 4 UUR

DOOR

HENRICUS JOSEPHUS MARIA IGNATIUS VAN DER VEN
geboren te Rotterdam

1953

H. E. STENFERT KROESE N.V. - LEIDEN



PROMOTOR: PROF. DR F. J. H. M. VAN DER VEN

COMP

49709

*Ter nagedachtenis aan mijn Vader
Aan mijn Vrouw*

INHOUDSOPGAVE

	Pag.
VOORWOORD	XI
 HOOFDSTUK I	
VERANTWOORDING EN INLEIDING	1
 HOOFDSTUK II	
AFBAKENING VAN HET TERREIN EN BEGRIPSBEPALING .	4
§ 1. Het begrip winst.	4
De noodzaak voor begripsbepaling; het „offer” begrip; consequenties van een onjuist „offer” begrip; onvoorzienbaarheid en winst; rechtvaardigingsgrond voor winst.	
§ 2. Het begrip winstdeling	10
Oneigenlijke winstdelingsstelsels; productie omzetstelsels, afdelingswinst, kostenbesparende premie-stelsels, bruto winst, gratificatie-stelsels, copartnership, coöperatie; elementen noodzakelijk voor winstdeling; definitie; toetsing van de definitie aan de definities van BÖHMERT e.a.	
 HOOFDSTUK III	
ONDERNEMING EN WINSTDELING	28
Winstdeling primair sociologisch probleem; verhouding in de onderneming in het verleden; invloed van de grensmoraal; achterstand van de menselijke verhoudingen t.o.v. technische vooruitgang; taak en verantwoordelijkheid van huidige ondernemer; het teloorgaan van de gemeenschapsgedachte en de oorzaken daarvan; verband tussen verantwoordelijkheid en sociale zekerheid; plaats van aandeelhouders; eisen waaraan de huidige ondernemer moet voldoen; het gezag van de ondernemer en de gehoorzaamheid van de werknemer; wijziging in de uitoefening van het gezag.	
 HOOFDSTUK IV	
BEDRIJFSTAK EN WINSTDELING	44
Winstsamentrekking slechts in bepaalde gevallen mogelijk; gedachten-gang van katholieke en socialistische voorstanders van winstsamen-trekking; critiek; vermogensvorming en winstdeling eisen van rechtvaardigheid?; verabsolutering van de eis voor vermogensvorming; voorwaarden waaronder op grond van rechtvaardigheid wettelijke invoering van winstdeling kan worden geëist; toetsing van deze voor-waarden en afwijzing van wettelijke verplichtstelling; argumenten voor winstpooling en beoordeling van deze argumenten; gelijke be-loning gelijke prestatie?; verdere bezwaren tegen winstpooling.	

	Pag.
HOOFDSTUK V	
DE HOUDING VAN WERKNEMERS EN WERKGEVERS	59
§ 1. De houding van de werknemersvakbonden	59
✓ Waardoor het standpunt van de vakbonden wordt bepaald; ontwikkeling van de vakbonden; meningen van vakbondsleiders in verschillende landen en opmerkingen naar aanleiding hiervan; het gevaar van druk op het loon tengevolge van winstdeling; nogmaals gelijke beloning en gelijke prestatie; horizontale of verticale opbouw van de maatschappij?	
§ 2. De houding van de werknemers individueel	76
Houding afhankelijk van sfeer in onderneming, voorlichting, ontwikkeling.	
§ 3. De houding van de werkgevers	79
Waarom geen uniform standpunt wordt ingenomen; algemene oorzaak en bijzondere oorzaken; afwijzende en instemmende meningen.	
HOOFDSTUK VI	
DOELEINDEN VAN WINSTDELING	84
✓ § 1. Algemeen economische en algemeen sociologische doeleinden	84
Conjunctuurnivellering alleen mogelijk bij algemene invoering en dan van geringe betekenis; behoud van het kapitalistische systeem; bevordering van spaarzaamheid en bezitsvorming; betere aanpassing van lonen; conclusies.	
§ 2. Bedrijfseconomische en bedrijfssociologische doeleinden	94
Verbeteren van de menselijke verhoudingen in het bedrijf; structuurhervorming; productiviteitsverhoging; binding aan het bedrijf; aanpassen van de lonen; flexibel houden van sociale lasten; conclusies.	
HOOFDSTUK VII	
BEZWAREN TEGEN WINSTDELING	110
✓ Winst als zodanig is verwerpelijk; winstdeling is verdeling van functie-loze winst en dus verwerpelijk; er is geen verband tussen de winst en de prestatie van de werknemers; de aandeelhouders worden benadeeld; daling van de welstand der werknemersbevolking; het winstdeel is te gering; de werknemers ontbreekt een begrip van winst; er is geen sleutel te vinden voor winstbepaling en winstverdeling; winstdeling leidt tot medezeggenschap; het bedrijfsegoïsme wordt vergroot; verbetering van goede verhoudingen wordt niet bereikt; winstdeling is onaanvaardbaar tenzij deze met verliesdeling gepaard gaat.	
HOOFDSTUK VIII	
VOORWAARDEN EN TECHNIEK VAN WINSTDELING. . . .	131
§ 1. Sociologische voorwaarden	132
Op het gebied van winstdeling ruime vrijheid; vertrouwen noodzakelijk; eenzijdige afschaffing van een regeling; winstdeling gunst of moreel recht?; contrôle op winstvaststelling.	

§ 2. Technische voorwaarden	Pag. 140
Een goed loonsysteem en een goede loonshoogte; redelijke hoogte van de uitkeringen; stabiliteit in uitkeringen; goede sociale omstandigheden; inschakeling van vakbonden; goedkeuring van kapitaalbezitters; juiste winstbepaling; bepaling van de totale quote van het winstaandeel; vaststelling van de individuele quote van het winstaandeel; vormen waarin het winstaandeel ter beschikking kan worden gesteld.	

HOOFDSTUK IX

PRACTIJK DER WINSTDELING IN DE METAAL- EN ELECTRO- TECHNISCHE INDUSTRIE	156
§ 1. De algemene na-oorlogse politiek inzake winstdeling	156
Functie van College van Rijksbemiddelaars als uitvloeisel van B.B.A.; afwijzend standpunt als gevolg van gebonden loonpolitiek; het beleid van het C.v.R. sinds 1945 t.a.v. winstdeling in het algemeen; de invoeringsvoorwaarden zoals die thans gelden; de invloed van de metaalnijverheid op het beleid van het C.v.R.	
§ 2. De na-oorlogse ontwikkeling der winstdeling in de bedrijfstak van de metaal- en electrotechnische industrie als geheel.	160
Historische ontwikkeling; het onverplichtend karakter; de voorwaarden; de mate van toepassing.	
§ 3. Practijk van winstdeling in afzonderlijke onder- nemingen in de metaal- en electrotechnische industrie	167
De omvang van de enquête; het algemene resultaat; de vragenlijst; het aantal winstdelende ondernemingen; resultaten van de beantwoording der afzonderlijke vragen.	
§ 4. Enkele kanttekeningen naar aanleiding van de enquête.	196
Winstdelende ondernemingen relatief groot; hoogte van de uitkering relatief laag; weinig of geen voorlichting; wijze van verstrekking van het winstaandeel; uniformiteit in de regelingen; oorzaken daarvan; prognose voor de thans bestaande regelingen.	

HOOFDSTUK X

Slotbeschouwing	208
LITTERATUURLIJST	215

VOORWOORD

Bij de bekroning van mijn academische studie is het schrijven van een dankwoord mij een behoefte, omdat ik mij bewust ben van het vele goeds dat ik tijdens en na mijn studiejaren van onze hogeschoolgemeenschap heb mogen ondervinden.

Het is vreemd en voor buitenstaanders wellicht onbegrijpelijk dat ik bij dit dankwoord niet in de eerste plaats denk aan de wetenschappelijke vorming in enge zin. Hoe belangrijk deze ook moge zijn, zij is niet het voornaamste waarvoor ik mijn Hoogleraren zo oprecht wil dankzeggen. Ik wil hen danken voor de intense persoonlijke belangstelling in mij als in zovele anderen en voor de moeite welke zij zich getroost hebben om ons te vormen tot harmonische mensen en ons het inzicht bij te brengen dat wetenschap, ofschoon op zichzelf van grote waarde, niet alléén het geluk van de mens uitmaakt.

Mijn promotor ben ik zeer bijzondere dank verschuldigd voor de wijze waarop hij mij behulpzaam is geweest bij het schrijven van dit proefschrift. De moeite welke hij zich heeft gegeven ging ver uit boven een taakvervulling en ik kan deze dan ook alleen verklaren uit een vriendschap, waarvoor ik dankbaar ben.

Ik moge hiermede volstaan. De dank verschuldigd aan hen die ik niet met name heb genoemd, zal zijn weg weten te vinden.

I

VERANTWOORDING EN INLEIDING

Wie in 1953 een studie over winstdeling schrijft heeft ons inziens de plicht zich daarvoor te verantwoorden. Sinds meer dan 150 jaren heeft het probleem van winstdeling door arbeiders bij vlagen in de belangstelling gestaan, terwijl de resultaten over deze toch waarlijk niet geringe tijdsruimte pover zijn te noemen.

Men kan zich afvragen of, gezien de ervaringen in de practijk, het nog zin heeft opnieuw een studie hieraan te wijden en de op dit gebied zeer rijke, zo niet overvloedige, litteratuur te vermeerderen. Wij menen, dat de beantwoording van deze vraag afhankelijk is van het standpunt dat men t.o.v. winstdeling inneemt. Is dit afwijzend, dan lijkt het op dit moment, nu de verwezenlijking van de gedachte van algemene invoering van winstdeling in ieder geval nog niet voor de deur staat, een vrij nutteloze bezigheid.

Staat men echter in principe op een positieve basis, dan lijkt het de moeite waard een poging te ondernemen de gedachte van winstdeling nader te onderzoeken. Men zou kunnen opmerken, dat de objectiviteit zulk een vooringenomenheid niet verdraagt en dat bij afwezigheid van deze objectiviteit bij voorbaat ieder wetenschappelijk onderzoek is uitgesloten.

Wij zijn van mening dat, althans in de sociale wetenschappen, een dergelijke objectiviteit een fictie is.

Ieder die zich bezig houdt met de verschijnselen in het sociale leven en daarvoor een verklaring zoekt, gaat uit van zijn eigen gedachten en gevoelens.

Het is onmogelijk dat men zich, alvorens men zich gaat wijden aan een onderzoek waarbij mensen direct betrokken zijn, op een nulpunt stelt t.a.v. het te bereiken doel.

Wat men te doen heeft om de critiek der beoordeling te kunnen doorstaan, is eerlijk en nauwgezet pogen de waarheid te vinden en de bereidheid op te brengen eigen vooringenomen

standpunt prijs te geven, wanneer een nadere kennis der objectieve feiten daartoe aanleiding geeft. Van deze gedachtengang werd uitgegaan bij het schrijven van de hierna volgende beschouwingen.

De aanleiding was een grote belangstelling voor het vraagstuk der winstdeling. Het vooringenomen standpunt: positief t.a.v. de vraag naar de wenselijkheid van winstdeling.

Deze wenselijkheid berustte op de overtuiging, dat winstdeling een bijdrage zou kunnen vormen in de ontwikkeling van het gemeenschapskarakter van de onderneming. Wij zijn nl. van mening, dat de laatste decennia in de onderneming, een accentverschuiving valt waar te nemen. Vroeger werden, wanneer we het zo noemen mogen, de „gesellschaftliche” elementen op de voorgrond geplaatst, terwijl tegenwoordig meer de „gemeinschaftliche” facetten worden benadrukt.

Het gemeenschapskarakter, in het liberalistische tijdperk over het hoofd gezien, treedt weer naar voren en het is de taak van onze generatie om dit gemeenschapskarakter vorm te geven en wegen te vinden om met behoud van het individueel eigene, met behoud ook van de particuliere eigendom, dit gemeenschapskarakter tot uitdrukking te brengen. Het kwam ons voor dat in dit licht bezien de winstdeling een rol kan spelen.

Deze overtuiging markeerde dan ook het terrein van onderzoek. De algemeen economische en sociologische zijden van het vraagstuk zijn in dit verband van ondergeschikte betekenis en deze zijn dan ook slechts summier behandeld in de verschillende hoofdstukken. De probleemstelling is geconcentreerd om de onderneming en dan met name in de verhouding van werkgevers en werknemers.

In Hoofdstuk II worden het begrip winst en het begrip winstdeling afgebakend. Bij het doornemen van de op dit gebied bestaande litteratuur is ons duidelijk geworden dat het noodzakelijk is „voor een juiste beoordeling van het stelsel, dat men zich terdege rekenschap geeft, waarover men spreekt als men het heeft over winstdeling”¹.

De Hoofdstukken III, IV en V vormen de kern van het betoog. Achtereenvolgens worden in deze hoofdstukken in verband met de winstdeling beschouwingen gewijd aan de onder-

¹ Prof. Dr J. L. MEY, Winstdeling door Arbeiders, in: Annalen van het Thijmgenootschap, Aug. 1950, pag. 169.

neming, de bedrijfstak, de vakbonden, de werkgevers en de werknemers.

In de Hoofdstukken VI, VII en VIII worden achtereenvolgens behandeld de doeleinden van winstdeling, de bezwaren tegen winstdeling en de voorwaarden en techniek van winstdeling. Gepoogd werd hierbij de grote lijnen bij de behandeling van het probleem in het oog te houden en de casuïstiek zoveel mogelijk te vermijden.

Ook de zuiver financieel-technische behandeling van het vraagstuk werd achterwege gelaten. Belichting van dit aspect zou een aparte studie vergen. Wij zijn daarenboven van mening dat de moeilijkheden van deze zijde van het vraagstuk ruim voldoende door de belangstellenden onder ogen kunnen worden gezien en ook bepaaldelijk niet de grootste hinderpalen veroorzaken. De deskundigheid zowel van de ondernemers als van hun adviseurs op dit gebied is een waarborg dat, indien men winstdeling wenst, men voor deze technische moeilijkheden een oplossing zal vinden. Daarenboven lenen zich deze vraagstukken moeilijk voor een behandeling in algemene zin. Juist op dit gebied is de differentiatie van de problemen per onderneming bijzonder groot, afhankelijk van rechtsvorm, omvang, kapitaalintensiteit, conjunctuurgevoeligheid, de samenstelling van het kapitaal e.d. Daarom moet voor deze problemen een oplossing gevonden worden, welke van geval tot geval aanmerkelijk anders ligt.

Teneinde inzicht te verkrijgen in de mate waarin en de wijze waarop winstdeling in Nederland wordt toegepast, werd een enquête gehouden in een deel van het Nederlandse bedrijfsleven, n.l. in de metaal- en electrotechnische industrie. De resultaten van deze enquête zijn neergelegd in Hoofdstuk IX.

Hoofdstuk X tenslotte bevat een slotbeschouwing. Men zal er tevergeefs een puntsgewijze opsomming in zoeken, noch een categorische argumentatie pro of contra winstdeling in vinden.

Bovenstaande regelen mogen tot uitdrukking hebben gebracht dat de titel van dit geschrift „Onderneming en Winstdeling” de inhoud niet geheel dekt. Enerzijds wordt meer behandeld dan de titel doet vermoeden, anderzijds wordt aan sommige problemen, welke zich in de onderneming in verband met winstdeling voordoen, voorbijgegaan.

Deze titel werd niet gekozen als verkorte materiële inhoudsopgave, doch om tot uitdrukking te brengen waar in deze studie het kernprobleem gelegen is.

II

AFBAKENING VAN HET TERREIN EN BEGRIPSBEPALING

§ 1. HET BEGRIP WINST

Wanneer men kennis neemt van de litteratuur, samengebracht onder het hoofd: winstdeling, dan blijkt dat de verschillende auteurs een begrip van winstdeling er op na houden, dat in het geheel niet uniform is. Het lijkt daarom nuttig een omschrijving van dit begrip vast te leggen en het af te bakenen van andere min of meer verwante begrippen.

Alvorens tot een dergelijke begrips-omschrijving over te gaan, — waarbij zowel gesproken zal dienen te worden over de positieve elementen die bij winstdeling behoren, alsook over de negatieve elementen, d.w.z. die elementen, welke in geen geval tot het begrip winstdeling behoren, — moet men zich afvragen of beantwoording van hetgeen „winst” is, niet prealabel is aan de vraag wat „winstverdeling” is.

Laat men een dergelijke begripsbepaling na, dan zal men ongetwijfeld bij gebrek aan inzicht in het wezen van de winst, ook t.a.v. de begripsbepaling over de verdeling fouten begaan. Men zal dan als winstdelingsstelsels vormen van uitkering kenmerken, die niet of slechts zijdelings iets met de winst hebben uit te staan.

Winst betekent in het algemeen overschot en is steeds een residu, na aftrek van een offer, dat gebracht moet worden om tot een resultaat te komen. Winst in bedrijfseconomische zin is dan ook het overschot, hetgeen een bedrijfshuishouding overhoudt, na aftrek van de offers die nodig waren, alvorens men zijn diensten of producten op de markt kon brengen.

In deze algemene termen gesteld, blijken allen die op enigerlei wijze te maken hebben met „winst”, hetzij de ondernemer, hetzij de wetenschapsbeoefenaar of de belastingdienst, hiermede accoord te gaan. Verschil van mening ontstaat eerst bij nadere precisering, met name van hetgeen men onder offers

dient te verstaan. Men ontmoet hier, in grote lijnen gesproken, twee opvattingen:

1. die, welke als offers uitsluitend aanmerkt het geldbedrag hetgeen werd opgeofferd ter verkrijging van een bepaald product of voor beschikbaarstelling van een bepaalde dienst.
2. die, welke niet het geldbedrag doch de economische beschikkingsmacht welke werd opgeofferd, als bepalend voor het offer beschouwt.

Volgens de eerstgenoemde opvatting is er dus sprake van winst, indien aan het eind van een bepaalde periode het in geld gemeten resultaat van het optreden op de markt groter is dan de in geld gemeten offers uit diezelfde periode. Deze opvatting — in de bedrijfseconomische litteratuur bekend onder de naam nominalistische winstopvatting — kan ertoe leiden, dat als winst worden aangemerkt bedragen, welke noodzakelijk zijn om het bedrijf in dezelfde omvang voort te zetten als tijdens de periode waarover de winst werd berekend.

Onttrekking aan de bedrijfshuishouding van winsten, op deze basis berekend, zou tot gevolg hebben, dat bij een oplopende markt de bedrijfshuishouding in de onmogelijkheid zou verkeren om een inkomen te verwerven in eenzelfde mate als dit in het verleden het geval was. Berekening en verdeling op grond van een dergelijk winstbegrip zou voor de onderneming leiden tot gedeeltelijke liquidatie tengevolge van inkrimping van de omzet.

Voor de eventuele winstgerechtigde groepen zouden de gevolgen weliswaar verschillend, doch in ieder geval fataal zijn.

De *ondernemer* zou zich een gedeelte van zijn arbeidsterrein zien ontvallen, door gebrek aan materiaal i.c. voldoende geld of beschikkingsmacht.

De *aandeelhouders* zouden vermogensaanwas — d.w.z. toename van vermogen in geld uitgedrukt — beoordelen als winst. Zij zouden in feite aan vermogenswaarden interen, doch niettemin menen er gunstiger voor te staan en dienovereenkomstig de tering naar een onjuist beoordeelde nering zetten.

De *werknemers* tenslotte zouden, indien ook zij als winstgerechtigden in aanmerking zouden komen voor een deel van de winst, zelfs de basis voor hun participatie vernietigen. Deze basis immers is voor hen gelegen in het werknemer zijn. Houden zij op werknemer te zijn, dan eindigt daarmee voor de toekomst tevens hun recht op een deel van de winst. Welnu, bepaling van de winst volgens het nominalisme kan leiden tot

een vaststelling van de winst tot een te hoog bedrag. Dit brengt mede, dat door gebrek aan gelden de zaken zouden moeten worden ingekrompen, hetgeen ontslag van werknemers tengevolge zal hebben. Winstbepaling volgens de „geld is geld-theorie”, is dus zowel voor de onderneming in haar geheel beschouwd alsook voor de onderscheidene categorieën daarin werkzaam, onaanvaardbaar.

Tegenover de voorstanders van de nominalistische theorie staan zij die, uitgaande van het doel van de onderneming d.i. gedurende onbepaalde tijd economisch waardevolle goederen te leveren, als winst slechts beschouwen hetgeen overblijft na aftrek van alle offers welke nodig zijn, om in de komende productie-periode een hoeveelheid goederen te kunnen leveren, welke eenzelfde economische waarde vertegenwoordigt.

In tegenstelling tot het nominalistische kostenbegrip, staat bij de vervangingswaardeleer dus niet het geld, doch de economische beschikkingsmacht in het centrum der winstbepaling. Niet het feit, of aan het eind van een zekere periode een overschot aan geld boven de offers aanwezig is, is dus bepalend voor het al dan niet aanwezig zijn van winst, doch het feit, of de economische beschikkingsmacht van de onderneming groter is geworden. Omdat het doel van alle categorieën, welke bij de onderneming zijn betrokken, er in bestaat om door middel van de productie in de onderneming, blijvend een inkomensstroom op te wekken, verdient o.i. winstbepaling rekening houdend met vervangingskosten de voorkeur.

Naast beantwoording van de vraag op welke wijze offers in geld moeten worden gewaardeerd, is voor de winstbepaling eveneens van groot belang na te gaan, wat men onder offers moet verstaan.

Wij zouden in navolging van Prof. J. L. MEY¹ onder offers willen verstaan:

1. kosten d.w.z. onvermijdelijke en te voorziene offers, die samenhangen met de productie en waarvan de grootte quantitatief meetbaar is. Als zodanig kan o.a. worden genoemd het merendeel der loon- en materiaalkosten.
2. offers, welke onvermijdbaar zijn en voorzienbaar, doch niet quantitatief meetbaar. Hiertoe behoren o.a. kosten van onderbezetting.

¹ Prof. Dr J. L. MEY, Theoretische bedrijfseconomie, zevende druk, Den Haag, 1951, pag. 40.

3. offers, welke onvermijdbaar zijn en waarvan het tijdstip waarop zij moeten worden gebracht niet te voorzien valt. Bij vervanging van productie-middelen als gevolg van economische ouderdom is hiervan sprake.

4. offers welke vermijdbaar zijn, waartoe b.v. behoren kosten van overinvestering, verspilling van materiaal.

Dit totaal nu verstaan wij onder offers, wanneer wij spreken over de winst als verschil tussen opbrengst en offers. In deze opvatting zijn kosten dus een bepaald soort offers.

Uit deze bepaling van hetgeen onder offers wordt verstaan blijkt, dat winstvaststelling steeds een arbitrair karakter zal dragen. Aangezien immers bij de categorieën 2, 3 en gedeeltelijk ook 4 geen calculatie mogelijk is, zal ook de winstbepaling steeds subjectieve elementen van waardering blijven bevatten¹.

MEY is van mening, dat het terrein der arbitraire beoordeling in verband met de winstbepaling afneemt. Hij merkt dien-aangaande het volgende op: „Prognose en consolidatie vormen de middelen waardoor de onzekerheid wordt teruggebracht. Hierdoor worden de niet-calculerbare offers verminderd. Het gebied waarop de „ultimate responsibility” voor het resultaat moet worden aanvaard wordt gaandeweg kleiner en daarmee ook het gebied waarop fouten in de beoordeling van de toekomstige resultaten kunnen worden gemaakt”².

Wij zouden deze uitspraak in twijfel willen trekken. Weliswaar zijn er bepaalde categorieën onvoorzienbare offers in de sfeer der calculeerbaarheid getrokken, zodat men thans van kosten kan spreken, waarbij men kan denken aan de enorme vlucht van het verzekeringswezen, doch daar staat tegenover, dat tengevolge van de ontwikkeling der techniek op het gebied van transport en communicatie, het gevaar voor het optreden van onverwachte storingen ontzettend is toegenomen. De gevoeligheid van het economisch leven is door het wegvallen der afstanden groter geworden. Zelfs oorlogen op beperkte schaal — men denke aan het Korea-conflict — hebben heden een economische actie-radius tot in andere werelddelen.

Wij menen dan ook dat de onvoorzienbaarheid in verhouding tot vroeger tijden eerder groter dan geringer is ge-

¹ Zie: Dr HANS PETER, Gewinn und Unternehmereinkommen, in: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Wiesbaden, 1951, pag. 105.

² Dr J. L. MEY, Beschouwingen over aard en omvang van de winst, Inaugurale rede, Den Haag, 1948, pag. 7.

worden en wij sluiten ons dan ook gaarne aan bij Prof. BAYER, wanneer hij zegt: „Wenn auch die Methoden der Statistik und Marktanalyse ausgebaut werden, so nimmt auf der anderen Seite die Unübersichtlichkeit des Marktes für den einzelnen Unternehmer so zu, dasz trotzdem die Marktübersicht unerreichbar bleibt”¹.

MEY ziet in dit „gebrek aan foresight” niet alleen de oorzaak van het ontstaan der winst, doch ook haar rechtvaardiging. Hij zegt dienaangaande o.m.:

„Wanneer wij een volledig inzicht hadden in de toekomst zouden wij met onze voorzieningen nauwkeurig daarop kunnen anticiperen, maar dan zou het resultaat ook zijn, dat alle offers die wij bij het productieproces brengen als kosten moesten worden aangemerkt. In de prijs van het product zoals die op den duur tot stand zou komen zouden dan echter ook slechts die kosten worden vergoed. Niemand zou een hogere vergoeding willen en moeten betalen dan de kosten die worden gemaakt”².

MEY gaat hier blijkbaar van het standpunt uit dat, indien alle ondernemers over „perfect foresight” zouden beschikken, de kosten in alle concurrerende bedrijfshuishoudingen gelijk zouden zijn. Immers als dit niet het geval zou zijn, dan zou er ook dan nog winst gemaakt worden, hetgeen wordt ontkend. Met deze mening, dat het ontbreken van „perfect foresight” oorzaak en rechtvaardigingsgrond voor de winst vormt, kunnen wij ons niet verenigen. Wij menen dat indien dit gebrek aan vooruitzien al oorzaak is, het in geen geval de enige oorzaak is.

Zo kan winst b.v. tengevolge van een betere organisatie of van een betere technische uitrusting naar onze mening niet verklaard worden, zoals Prof. MEY dit doet, als een gebrek aan foresight bij concurrerende bedrijfshuishoudingen. Het blijkt immers steeds in de practijk, dat verschillende ondernemers, hoewel zij allen beschikken over dezelfde bronnen van voorlichting inzake problemen hun bedrijf betreffend, hierop anders reageren. Dit is niet alleen een gevolg van het al of niet vooruitzien, maar ook van intellect en karakter-capaciteiten.

Men kan b.v. zeer goed hetzelfde inzicht hebben in een bepaald probleem inzake organisatie.

Men kan in theorie eenzelfde verandering in deze organisatie voorstaan. Nochtans zal deze verandering in feite in het ene

¹ Prof. Dr HANS BAYER, Gewinnbeteiligung, Wien, 1952, pag. 5.

² Dr J. L. MEY, o.c. pag. 6/7.

bedrijf spoedig en goed en in het tweede langzaam en slechts ten dele worden doorgevoerd. De leiders van deze twee bedrijven zien in dezelfde mate vooruit, doch zij handelen verschillend alnaargelang aard en aanleg. Wij zijn dan ook van mening, dat er behalve het gebrek aan vooruitzien en het daaruit voortvloeiende risico, nog een andere rechtvaardigingsgrond voor de winst aanwezig is. X

Deze rechtvaardigingsgrond zien wij gelegen in het feit, dat bovenmarginale prestaties een beloning moeten vinden. Deze buitengewone prestaties van een bedrijfshuishouding vinden hun neerslag in de resultatenrekening.

De oorzaken waarom bepaalde huishoudingen tot deze bijzondere prestaties in staat zijn, kunnen onderling zeer verschillen. Er zijn huishoudingen, waar de prestaties in hoge mate worden beïnvloed door de omstandigheden zoals die in de natuur zijn gegeven, b.v. bij mijnbouw en landbouw. In de meeste bedrijfshuishoudingen speelt echter de mens de hoofdrol en is het aan zijn activiteit of bijzondere gaven te danken, wanneer prestaties worden geleverd welke boven de marginale prestatie uitgaan. Tengevolge van deze bijzondere gaven of activiteit zal in de ene bedrijfshuishouding hetzelfde aantal producten kunnen worden vervaardigd met minder offers dan in een andere bedrijfshuishouding. Zo zullen om enkele voorbeelden te noemen, de onvermijdbare en voorzienbare offers, welke niet quantitatief meetbaar zijn, waaronder die van onderbezetting, gering zijn in een bedrijf met een uitstekende en bekwame verkoopafdeling. Een bijzonder goede research zal er toe kunnen leiden, dat men steeds aan de spits staat op het gebied der economische vervanging en zal daardoor de kosten drukken. X

De verspilling van arbeid en materiaal als voorbeeld van de categorie offers welke vermijdbaar zijn, zal geringer zijn naarmate de arbeiders een hogere intelligentie, vakbekwaamheid en een groter verantwoordelijkheidsgevoel hebben. Zo zijn er talloze factoren uitgaande van de mensen en van de natuur, die de grootte van de offers bepalen en het al of niet aanwezig zijn van winst.

De ontstaansgrond van winst kan dan ook naar onze mening niet gelegen zijn in een gebrek aan „foresight”, omdat, zoals hierboven werd aangegeven, ook bij een „perfect foresight” winst zou blijven bestaan.

De rechtvaardiging van winst achten wij evenmin gelegen

in dit gebrek aan foresight. Dit zou hoogstens een rol kunnen spelen bij de beantwoording van de vraag naar een verantwoorde hoogte van de winst indien het gaat om monopolies e.d. Wij menen dat de rechtvaardigingsgrond hierin gelegen is, dat het billijk is dat gaven welke goed worden aangewend een „rent” ontvangen.

Resumerend zouden wij willen vaststellen dat in deze studie onder winst wordt verstaan het verschil per onderneming tussen de opbrengst en alle voor de productie gebrachte offers — een en ander zoals hiervoor werd omschreven — en voorts dat winstbepaling steeds een arbitrair karakter zal dragen, omdat niet alle offers exact zijn te bepalen.

§ 2. HET BEGRIIP WINSTDELING

Na in het voorafgaande een uiteenzetting te hebben gegeven van hetgeen in deze studie onder winst wordt verstaan, zal thans aan de hand van hetgeen werd gesteld worden nagegaan, welke stelsels als winstdelingsstelsels worden bestempeld, doch deze benaming ten onrechte dragen, omdat zij niet of slechts zijdelings met de winst te maken hebben.

Buiten winstdelingsstelsels vallen, omdat zij niet in een direct verband met de winst staan:

1. Stukloonstelsels en premie-loonstelsels.
2. Provisiestelsels.
3. Stelsels waarbij voor dienstjaren, gezinsomstandigheden e.d. premies worden gegeven.
4. Stelsels waarbij een premie op de omzet of de totale productie wordt gegeven.
5. Stelsels waarbij een, als eenheid op de markt optredende bedrijfshuishouding, intern in „zelfstandige” eenheden wordt gesplitst en overschotten der diverse afdelingen geheel of gedeeltelijk aan betrokkenen worden uitgekeerd.
6. Stelsels waarbij premies worden gegeven op kostenbesparingen, productie-verbeteringen e.d. (In deze stelsels vindt dus onder meer de z.g. ideeënbus een plaats).
7. Stelsels waarbij de bruto winst norm is voor de winstdeling.
8. Gratificatie-uitkeringen.
9. Copartnership.
10. Coöperatie.

Hoewel het overbodig lijkt een dergelijke opsomming te

geven van hetgeen men niet onder winstdelingsstelsels kan verstaan, blijkt steeds opnieuw dat er op dit gebied een bijzonder grote verwarring heerst. Wanneer wij b.v. lezen dat het Amerikaanse Senaatsrapport HERRING van 1939 onder winstdelingsstelsels verstaat:

„all payments to employees, regardless of the form in which they are allocated or distributed, which are in addition to the market or basis wage rate”¹

dan blijkt het toch nodig het winstdelingsbegrip nader te bepalen.

Welnu, geen van de bovengenoemde 10 stelsels zijn winstdelingsstelsels, wanneer men winst opvat als het verschil tussen offers en opbrengst van een bepaalde onderneming.

Ad 1 t/m 3. Het ontbreken van een directe relatie tussen de winst en beloning is in deze stelsels zo duidelijk, dat wordt afgezien van nadere motivering.

Ad 4. Een stelsel waarbij premies gegeven worden alnaargelang de omzet, is geen winstdelingsstelsel. Omzet op zich waarborgt nog geenszins winst. Of verhoging van omzet winst zal opleveren hangt af van de prijs van het product enerzijds en van de offers anderzijds. Het is duidelijk, dat in vele gevallen een stijging van de omzet tengevolge van geringere kosten en offers per eenheid product een winst zal opleveren. Het is echter even goed mogelijk dat slechts het verlies wordt verkleind, terwijl bij onjuiste calculatie het in het geheel niet is uitgesloten, dat het verlies wordt vergroot.

Hier is sprake van een stelsel waarbij tegenover een bepaalde meeropbrengst aan *goederen*, ongeacht hun economische waarde, aan de factor arbeid bepaalde rechten in geld worden toegekend. Dit stelsel draagt dan ook, zoals Prof. MEY² opmerkt, meer het karakter van loon. Men heeft bij toepassing van dit stelsel na de oorlog in de mijnen o.i. dan ook terecht vermeden, dit als een stelsel van winstdeling te introduceren, en het bestempeld als een middel tot productieverhoging en hogere beloning.

Ad 5. Het stelsel waarbij een onderneming intern in „zelfstandige” eenheden wordt gesplitst, waarbij winsten resp. verliezen afdelingsgewijze worden berekend. Een voorstander van

¹ Survey of experiences in profit sharing and possibilities of incentive taxation, Washington, 1939, pag. 54.

² Prof. Dr J. L. MEY, Winstdeling door arbeiders, in: Annalen van het Thijmgenootschap, Aug. 1950, pag. 178.

een dergelijk winstdelingsstelsel was o.a. EPSTEIN, die zich als volgt uitsprak:

„Die Gewinnbeteiligung der Arbeiter in Fabrikbetrieben soll nicht von dem sich als Reingewinn darstellenden Erfolge des Gesamtbetriebes abhängig sein, sondern sich nur auf den direkt produzierenden Teil derselben, die Fabrik beziehen”¹.

Latere schrijvers brachten deze gedachte verder tot ontwikkeling en verdeelden de fabrieksafdeling in kleinere zelfstandige eenheden².

De bedoeling van dit stelsel is om iedere afdeling als autonoom te beschouwen en per afdeling te bepalen of er een overschot dan wel een tekort is. Een van de voornaamste hulpmiddelen hierbij is een vergelijking met de marktprijs. Wanneer een onderdeel van een bepaald fabrikaat, dat in een afdeling wordt vervaardigd, ook zelfstandig op de markt wordt gebracht, dan kan deze prijs maatgevend zijn voor de prijs welke binnen het bedrijf moet gelden, waarbij dan uiteraard rekening moet worden gehouden met verkoopkosten, algemene kosten e.d. In een dergelijk geval heeft men een basis voor objectieve verrekenfactoren. Veel moeilijker wordt het wanneer een dergelijke vergelijkingsmaatstaf ontbreekt en men dus uitsluitend op de subjectieve gegevens van de onderneming tot prijszetting moet overgaan. Dan wordt het gevaar groter dat voor bepaalde diensten of producten te hoge resp. te lage verrekenprijzen worden vastgesteld, met als gevolg boekhoudkundige overschotten of tekorten, welke niet in overeenstemming zijn met de werkelijkheid. In dit stelsel ontbreekt de mogelijkheid om werkelijke winst te bepalen, omdat daarvoor nodig is het optreden op de markt. Dit moge blijken uit het volgende voorbeeld.

Stel dat in een onderneming, waar de gang van beginproduct tot eindproduct een lange tijd in beslag neemt, verrekenprijzen zijn vastgesteld voor de verschillende onderdelen. Op basis van deze verrekenprijzen levert de ene afdeling zijn producten aan de volgende afdeling. Aannemend dat alle productie-afdelingen werken onder de voor hen vastgestelde kosten, zullen deze een overschot krijgen, de z.g. winst, en zal tot uitkering hiervan worden overgegaan. Aan het eind van de productie-periode blijkt

¹ JACOB EPSTEIN, Die autonome Fabrik, Dresden, 1907, pag. 10.

² Zie o.a. THOMAS BATA, Wort und Tat, Zlin, 1936.

dat de vraag naar het eindproduct is afgenomen, zodat diens gevolg de prijs van het eindproduct moet worden verlaagd, zelfs in die mate dat de goederen met verlies moeten worden afgestoten. Dan blijkt dus dat de aanvankelijk vastgestelde verrekenprijzen niet in overeenstemming waren met de economische realiteit op het moment van de ruil, zodat hier ten onrechte van winst sprake is.

In dit licht bezien is de volgende uitspraak van HAWTREY juist:

„In fact, for the producers no less than for the merchant, profit is the remuneration of selling”¹.

Geheel anders ligt de situatie wanneer aan het einde van de productie-periode na afloop van een zekere termijn, b.v. iedere drie maanden, het bedrijfsresultaat wordt vastgesteld en bij vaststelling van winst de verdeling daarvan plaats vindt op basis van de in de afdelingen behaalde resultaten op grond van verrekenprijzen. In dit geval is er wel sprake van een winstdelingsstelsel. Hier zijn echter de verrekenprijzen geen maatstaf voor het al of niet *aanwezig zijn* van winst, doch alleen voor de *verdeling* van de winst.

Resumerend kan dan ook gezegd worden dat in dit stelsel niet van winstdeling gesproken kan worden, omdat vooraleer men van winst kan spreken in feite de ruil op de markt moet hebben plaats gevonden.

Ad 6. Premiestelsels op kostenbesparingen en productieverhoging kan men evenmin karakteriseren als winstdelingsstelsels, omdat — het woord kostenbesparing zelf zegt het — deze stelsels alleen de mogelijkheid openen tot het behalen van winst door de kosten te drukken². Dat deze kostenbesparingen zelf een deel van de winst zouden zijn is onjuist.

Zij kunnen dit zijn, doch het is evenzeer mogelijk dat zij slechts het verlies verkleinen. Omdat zij in ieder geval de prosperiteit van de onderneming beïnvloeden, is er alle aanleiding deze besparingen door premies te stimuleren.

Ad 7. In tegenstelling tot veler mening achten wij uit theoretisch oogpunt het niet juist stelsels waarbij de *bruto* winst norm is voor winstverdeling, onder winstdelingsstelsels te rangschikken. Economisch gezien is het begrip bruto winst, althans uitgaande van de hier aangegeven definitie, onbestaan-

¹ R. G. HAWTREY, *Economic Journal*, 1951, pag. 497.

² Tot deze stelsels behoort o.a. het Scanlon-Plan.

Zie Drs P. C. W. M. BOGAERS, *Democratie in de Onderneming*, Utrecht, 1953.

baar. Wanneer men n.l. als winst beschouwt het verschil tussen offers en opbrengst, een en ander zoals hiervoren is uiteengezet, dan kan men niet spreken van bruto winst, hetgeen dan zou betekenen bruto verschil tussen offers en opbrengst.

Er zijn geen twee verschillen mogelijk tussen offers en opbrengst, doch slechts één en dit verschil is: het verschil tussen *alle* offers en de opbrengst. Men kan dan ook niet spreken van bruto en netto verschil, doch van *het* verschil, hetgeen in deze samenvalt met hetgeen men verstaat onder netto winst. Bruto winst is geen winst, doch is slechts het verschil tussen een *gedeelte* van de offers en de opbrengst.

In zoverre nu in een z.g. winstverdelingsstelsel op basis van de „bruto winst” ook elementen aanwezig zijn van hetgeen wij onder offers verstaan, is dit geen winstdelingsstelsel. Voorzover in deze bruto winst ook de netto winst is begrepen en de werknemers ook hiervan een deel ontvangen, is van winstdeling naar onze mening sprake. Aangezien het echter niet *noodzakelijk* is volgens de opzet van deze stelsels, dat alleen uitkering van winst plaats vindt indien er een „netto overschot” is, worden deze stelsels in deze studie niet als winstdelingsstelsels aangemerkt. Een voorbeeld moge het bovenstaande verduidelijken. Stel dat in een onderneming f 300.000 bruto winst wordt gecijferd. Stel voorts dat in de statuten is bepaald dat 3 % van de bruto winst moet worden afgezonderd voor winstverdeling onder de werknemers. Dan zouden in dit geval f 9000 ter verdeling komen. Indien echter zou blijken dat deze f 300.000 zelfs niet voldoende zouden zijn voor afschrijvingen, noodzakelijk geachte reserveringen e.d., dan is er in overeenstemming met het in deze studie gegeven winstbegrip, geen winst aanwezig. Fiscaal kan dit natuurlijk wel het geval zijn, n.l. dan, wanneer de aftrekposten van de bruto winst hoger zijn dan volgens de door de fiscus vastgestelde normen. Een dergelijke belastingschuld zou eveneens afgetrokken moeten worden van de winst. Deze belastingen zijn immers niet verschuldigd over hetgeen door de onderneming als winst wordt verstaan, doch over elementen welke de ondernemingsleiding onder het hoofd offers rangschikt. Belastingen hierover behoren dus eveneens tot de offers en niet tot de winst.

Al bij al zouden dus in het gegeven voorbeeld aan de werknemers f 9000 als winst ter verdeling beschikbaar worden gesteld, zonder dat er volgens het hier aanvaarde winstbegrip van winst sprake was.

Weliswaar kan ook bij een stelsel waarbij de winst wordt berekend op basis van verschil tussen offers en opbrengst, een bedrag als winst worden uitgekeerd, hetgeen in feite geen winst is. Het kan voorkomen — en het komt herhaaldelijk voor — dat niet alle offers op hun juiste geldswaarde worden gewaardeerd, waardoor de winst en het ter verdeling beschikbare deel daarvan onjuist worden bepaald.

Het verschil tussen deze gevallen en het hier besproken stelsel is echter van essentiële aard. In het stelsel waarbij winstdeling wordt gegeven op basis van de bruto winst ligt in het stelsel zèlf de fout verankerd, doordat voor de verdeling wordt uitgegaan van een onjuist *winstbegrip*, terwijl in het laatst aangegeven geval wordt uitgegaan van een juist *winstbegrip*, doch van een onjuiste incidentele toepassing daarvan in de *winstbepaling*. Dit is dan ook de reden waarom winstdelingsstelsels op basis van de bruto winst niet tot de winstdelingsstelsels mogen worden gerekend. x

Ad 8. Men kan niet zonder meer zeggen dat gratificatie-uitkeringen in geen enkel geval een vorm van winstdeling kunnen zijn. Of zij dit zijn hangt er van af of als voorwaarde voor het uitkeren van een gratificatie de aanwezigheid van winst wordt vereist of niet. Indien dit niet gebeurt, zoals b.v. bij Kerstgratificaties het geval is, dan is van winstdeling geen sprake. In dit geval immers wordt de uitkering ongeacht de winst gegeven. Indien deze uitkeringen slechts gegeven worden indien en voorzover de winst het toelaat, dan is er van winstdeling sprake, ook al staan de uitkeringen niet vast en geschieden ze te hooi en te gras. Basis en voorwaarde voor de uitkering immers vormt de winst en dus is het winstdeling. Men zou deze winstdeling in navolging van BRANDT¹ onregelde winstdeling kunnen noemen ter onderscheiding van geregelde winstdeling, waarvan sprake is wanneer de hoogte van het winstdeel afhankelijk wordt gesteld — volgens een van te voren vastgestelde maatstaf — van de hoogte van de netto-opbrengst in een bepaalde periode.

Ad 9. Onder copartnership wordt in dit verband verstaan het deelhebben van de werknemers in het kapitaal van de onderneming. In de practijk wordt copartnership vaak als volgt bereikt. De werknemers wordt de mogelijkheid geopend om tot een bepaald bedrag aandelen in de onderneming te ver-

¹ HANS BRANDT, Gewinnbeteiligung und Ertragslohn, Dresden, 1907, Deel II - 1.

werven. Deze mogelijkheid wordt hen aantrekkelijk gemaakt:

- a) door de aandelen tegen een lage koers ter beschikking te stellen;
- b) door een preferentie te geven t.a.v. uitkering op deze aandelen;
- c) door te garanderen dat, indien de werknemer dit wenst, de aandelen zullen worden teruggenomen tegen de koers waartegen hij ze destijds heeft gekocht.

Men spreekt nu soms over een winstdelingsregeling wanneer de werknemer op deze aandelen dividend ontvangt.

Terecht merkt TUCHTFELDT¹ op, dat tussen winstdeling en copartnership niet alleen een graadueel doch ook een wezenlijk verschil bestaat. Bij kapitaaldeelname van de zijde van de werknemers wordt de scheiding tussen arbeider en kapitaalverschafter opgeheven, terwijl dit bij winstdeling niet het geval is. Wanneer de werknemer deelneemt in het kapitaal ontvangt hij een winstuitkering niet in zijn functie van werknemer, doch in zijn functie van kapitaalverschafter. Laet men deze uitkeringen onder het begrip winstdeling vallen, dan is er geen enkel motief aan te voeren waarom men ook de uitkering aan de gewone aandeelhouders hier niet toe zou rekenen. Waar het hier gaat om de winstdeling door werknemers, vallen deze uitkeringen er buiten, omdat de werknemers deze uitkeringen ontvangen in hun qualiteit van kapitaalverschafter.

Slechts dan is er sprake van winstdeling, indien en voorzover op de z.g. werknemersaandelen uit hoofde van hun preferentie wél dividend wordt uitgekeerd en op de overige aandelen niet. In dit geval ontvangen de werknemers in wezen hun vergoeding niet in hun functie van kapitaalbezitter, doch in hun functie van werknemer, zij het ook dat als voorwaarde is gesteld dat men kapitaal ter beschikking moest stellen. Alleen echter omdat men werknemer is, levert dit kapitaal dit bedrag op.

Indien echter op alle aandelen hetzelfde wordt uitgekeerd als op de arbeidersaandelen, dan ontvangt de werknemer zijn vergoeding als kapitalist. Dan immers is het de functie van het kapitaal welke hem de vergoeding oplevert.

In sommige gevallen wordt de koers waartegen de werknemers aandelen kunnen kopen afhankelijk gesteld van de winst in dier voege, dat de koers lager wordt gesteld alnaar-

¹ E. TUCHTFELDT, Zur Problematik der Gewinnbeteiligung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Juni 1950, pag. 260.

gelang de onderneming meer winst heeft gemaakt. In een dergelijk geval is er van winstdeling sprake voorzover het voordelige verschil te danken is aan de winst. Indien echter deze koers afhankelijk wordt gesteld niet van de winst doch b.v. van de omzet, dan is er geen sprake van een winstdelingsstelsel. Evenmin is er sprake van een winstdelingsstelsel, wanneer de koers op een vast percentage wordt gefixeerd, ongeacht het al of niet aanwezig zijn van winst. In een dergelijk geval zal de koers laag moeten zijn om te voorkomen dat koersfluctuaties in neerwaartse richting een run voor inwisseling tengevolge hebben. Aangezien echter deze koersvaststelling geen functie is van de winst, kan hier t.a.v. dit gunstige verschil in verhouding tot de beurskoers niet van winstdeling gesproken worden.

Zonder hier verder op de voor- en nadelen van copartnership in te gaan, kan dus geconcludeerd worden, dat copartnership zonder meer niet inhoudt dat er ook van winstdeling sprake is. Dit kan samengaan, doch dit is niet noodzakelijk.

Ad 10. Door verschillende auteurs, waaronder Prof. BÖHMERT¹, wordt de coöperatie als hoogste vorm van winstdeling gezien.

De coöperatie, waaronder in dit verband de productie-coöperatie wordt verstaan, heeft als typisch kenmerk, dat zij, die in de onderneming werken, gezamenlijk ook de eigenaren er van zijn. In principe mag er in een coöperatieve onderneming niemand zijn die uitsluitend zijn arbeidsprestaties inzet, noch personen die uitsluitend kapitaal verschaffen. Principe is dat beiden, dus kapitaal en arbeid, door iedere deelnemer in de onderneming worden geleverd.

Het is duidelijk dat bij de verwezenlijking van dit principe de moeilijkheden vele zijn. Enerzijds heeft men een aantal krachten nodig die niet beschikken over de nodige gelden om ook als kapitaal-verstrekker te kunnen functionneren. Men denke b.v. aan leerlingen en tijdelijke losse werkkrachten. Anderzijds maakt de ontwikkeling van de techniek in steeds toenemende mate de tot standkoming van echte coöperaties vrijwel onmogelijk.

„La loi de concentration croissante de l'industrie et la cherté chaque jour plus grande de l'outillage, leur interdisent tout espoir d'expansion. Même en France, qui fut

¹ VICTOR BÖHMERT, Die Gewinnbeteiligung, Leipzig, 1878, erster Theil, pag. 22.

leur pays d'origine, ces Associations ouvrières de production paraissent n'avoir pas d'avenir"¹.

Hoewel dus de practische betekenis van dit stelsel voor de toekomst niet hoog wordt aangeslagen en ook thans slechts een 30.000 arbeiders in Frankrijk hieronder arbeiden, is het toch gewenst duidelijk een onderscheid te maken tussen het coöperatieve stelsel en een stelsel van winstdeling. Wij zijn n.l. van mening, dat bij een coöperatie niet van een winstdelingsstelsel gesproken kan worden, omdat een van de belangrijkste voorwaarden daarvoor ontbreekt.

Een winstdelingsstelsel immers veronderstelt een looncontract. Men kan niet spreken van winstdeling, gezien in het kader van deze studie, zonder daaraan het begrip werknemer en het begrip looncontract te verbinden. Men kan het begrip winstdeling natuurlijk ook in het algemeen benaderen, doch zodra men het beperkt tot werknemers, valt de coöperatie buiten het terrein van onderzoek.

Het typische van een coöperatie is, dat in deze figuur het looncontract op de meest volledige wijze is vervangen door het maatschapscontract. In het maatschapscontract past het begrip werknemer niet en dus ook niet het begrip winstdeling als uitvloeisel van het werknemer zijn.

Niettemin is het wellicht goed enkele opmerkingen t.a.v. de productie-coöperatie te plaatsen. Dit teneinde niet de indruk te wekken dat door ons de mening van BÖHMERT zou worden gedeeld, dat de productie-coöperatie — al behoort zij dan niet tot de winstdelingsstelsels in enge zin — wel als ideaalbeeld in de toekomst en als uiteindelijk resultaat van de ontwikkeling wordt gezien.

Vooropgesteld moet worden dat de gedachte van de productie-coöperatie ontstaan is in een tijd waarin in hoofdzaak de ambachtelijke vorm van productie werd beoefend. Dit betekent dat de eenheden van productie in tegenstelling tot de eenheden van thans — de fabrieken — van kleine omvang en overzichtelijk waren. Het aantal personen werkzaam in een dergelijke productie-eenheid was zeer beperkt. Daar kwam bij dat deze personen elkaar in vele gevallen goed kenden, hetgeen mogelijk was omdat de dorpen of steden waarin deze ambachtelijke ondernemingen gevestigd waren, van kleine omvang waren en de wisseling in de bevolking van een bepaalde plaats veel

¹ Les aspects actuels de la réforme de l'entreprise, in: Bilans hebdomadaires, Numéro spécial, 1946, pag. 3.

geringer was dan thans het geval is. De technisch noodzakelijke hulpmiddelen waren van eenvoudige aard en weinig kostbaar, terwijl in sommige bedrijfstakken, zoals b.v. de textiel, de werkzaamheden thuis konden geschieden, waardoor uitgaven voor fabrieksgebouwen ten eerste konden worden beperkt.

Een en ander bracht mede, dat de totaal benodigde kapitaalhoeveelheid, zeker wanneer men die berekent op het bedrag per werknemer, gering was. In een dergelijke structuur is het niet vreemd dat de gedachte aan productie-coöperaties opkwam.

De huidige maatschappijstructuur is echter dermate veranderd, dat van deze voor het ontstaan van coöperaties gunstige voorwaarden vrijwel niets is overgebleven. De eenheden van productie, de ondernemingen, zijn enorm uitgegroeid, de band tussen de werknemers in een onderneming is verslapt en de kapitaalintensiteit veelelvoudigd, waardoor het de werknemers in de meeste gevallen onmogelijk is zelf de productie ter hand te nemen. Daarenboven is voor het in stand houden van een onderneming vandaag aan de dag niet alleen een technische maar ook een bedrijfseconomische en commerciële kennis vereist, welke de gemiddelde werknemer niet kan bezitten.

Alleen dus al op deze praktische gronden moet het tot stand komen van productie-coöperaties in enigszins aanzienlijke mate onmogelijk worden geacht. In de huidige structuurverhoudingen kan het volledig samenvallen van kapitaal en arbeid, hetgeen de productie-coöperatie beoogt, niet anders dan als onwerkelijk worden gekenmerkt.

Afgezien echter van deze praktische onmogelijkheid om op brede schaal tot verwezenlijking van de gedachte van de productie-coöperatie te geraken, is er ook een principiële bezwaar.

De productie-coöperatie lijdt in opzet en uitvoering aan een gebrek aan gezag. De maatschapsidee, gespreid over alle medewerkers in een onderneming, zo stringent opgezet, dat ieder gelijke rechten heeft, wreekt zich zowel ten aanzien van de onderlinge verhoudingen als ten aanzien van de efficiëntie en is daarenboven onnodig voor het bestaan van een gemeenschap¹.

¹ In dit opzicht is hetgeen door VAN DER GRINTEN ten aanzien van de N.V. wordt opgemerkt, ook op de coöperatie van toepassing.

„Tot het wezen van een gemeenschap” zo zegt hij „behoort evenmin, dat alle deelnemers direct of indirect de leiding aanwijzen. Het is naar mijn overtuiging een overspanning der democratische gedachte indien men deze zeggenschap van allen noodzakelijk zou oordelen.” Mr W. C. L. VAN DER GRINTEN, De structuur der Naamlooze Vennootschap, Tilburg, 1951, pag. 7.

x | Dit is niet een toevalligheid, doch een fout in het systeem zelf. In iedere gemeenschap, ook in een productiegemeenschap, moet orde zijn. Om die orde te kunnen bereiken moet er leiding zijn en om leiding te kunnen geven moet er gezag zijn. In de normale onderneming is hieraan voldaan door een hiërarchie van gezagsdragers, opklimmend van de afdelingsbaas tot aan de directeur. In een productie-coöperatie meent men hieraan te voldoen door voor kortere of langere tijd een van de medewerkers met het gezag te belasten.

9 | In deze figuur mist het gezag echter één van de wezensmerken, n.l. de duurzaamheid¹.

Resumerend kan dan ook gesteld worden, dat zowel uit principiële als praktische overwegingen ontwikkeling van de productie-coöperatie niet wenselijk is.

In de voorgaande bladzijden werd een negatieve begrenzing van de winstdelingsstelsels gegeven, waarbij al onderzoekend het volgende kwam vast te staan.

Om van winstdeling te kunnen spreken moet:

1. de verdeling gebaseerd zijn op de winst en wel op de winst van de onderneming in zijn geheel;
2. deze winst de z.g. netto winst zijn, d.w.z. het verschil tussen *alle* offers en de opbrengst;
3. er sprake zijn van een werknemersfunctie, van een looncontract en dus ook van loon;
4. de winst de werknemer toevallen in zijn kwaliteit van werknemer.

Alvorens een definitie van hetgeen wij onder winstdeling verstaan te kunnen formuleren, moeten nog twee elementen van het begrip winstdeling worden onderzocht:

1. Kan van winstdeling slechts gesproken worden indien men de uitkering bindt aan de winst van één onderneming?
2. Is voor het begrip winstdeling *directe* uitkering een noodzakelijke voorwaarde?

Van de beantwoording van de eerste vraag hangt af of men winstdeling per bedrijfstak of landelijk van het winstdelingsbegrip uitsluit. In de studie van THOMPSON² wordt opgemerkt dat winst alleen bestaat in een onderneming en dat aggregatie van winsten een fictie is, behalve in de statistiek.

¹ Zie in dit verband Dr F. J. C. J. NUYENS, *Gemeenschapsleer van het bedrijfsleven*, Amsterdam, 1950, pag. 87.

² KENNETH M. THOMPSON, *Profit Sharing*, New York, 1949, pag. 100.

Het komt ons voor dat deze uitspraak in zoverre juist is, dat men niet van de winst van een bedrijfstak kan spreken, tenzij men daarin ook de resultaten van ondernemingen die met verlies werken, verdisconteert. Dit laatste laat men vrijwel altijd achterwege. Wat de verdeling betreft betekent dit, dat men wel kan spreken van een verdeling van de winst *per* bedrijfstak, doch niet van een verdeling van de winst *van* een bedrijfstak.

De beantwoording van de vraag of de winst, waaruit de werknemers een uitkering ontvangen, de winst is van één onderneming — en wel die waarin zij werken — of van meerdere ondernemingen, is irrelevant voor de bepaling van het winstdelingsbegrip als zodanig. Het onderscheid heeft alleen betrekking op de *wijze* van verdeling. Wij menen dan ook dat bedrijfstaksgewijze of landelijke winstdelingsstelsels niet mogen worden uitgesloten van het *begrip* winstdeling.

De vraag naar de wenselijkheid van dergelijke stelsels is hiermede vanzelfsprekend niet opgelost. Deze zal in het vervolg nog onder ogen worden gezien.

Op de tweede vraag, de vraag dus of voor het begrip winstdeling directe uitkering een noodzakelijke voorwaarde is, menen wij ontkennend te moeten antwoorden. Het is immers voor het begrip winstdeling hetzelfde of de winst wordt uitgekeerd of dat de winstgerechtigden de uitkering pas kunnen opeisen op een in de toekomst gelegen tijdstip.

Wij zijn van mening dat thans alle noodzakelijke elementen gegeven zijn om een definitie van winstdeling op te stellen.

De definitie moet o.i. als volgt luiden: *Van winstdeling ten gunste van werknemers is sprake, wanneer werknemers in hun functie van werknemer, op grond van de netto winst van één of meerdere ondernemingen, uit deze netto winst boven en behalve hun loon een uitkering of een recht op toekomstige uitkering ontvangen.* ?

Teneinde de inhoud van deze definitie nader te toetsen, volgen hier een aantal andere, in de litteratuur voorkomende begripsbepalingen.

BÖHMERT :

„Diejenige Lohnungsmethode, welche den Vertragsmässig vereinbarten Arbeitslohn durch einen nach der Höhe des Geschäftlichen Reinertrages schwankenden Gewinnanteil als Lohnzuschusz ergänzt”¹.

¹ Geciteerd bij HANS BRANDT, o.c. Deel I - 5.

Verskil in opvatting bestaat t.a.v. de mening of de uitkering per se moet wisselen naargelang de hoogte van de winst. Hoewel dit enigmatische wel het geval zal zijn, komt het ons voor dat hierop in de definitie van BÖHMERT te sterk de nadruk valt. Men kan zich n.l. indenken dat winstuitkeringen, indien in een onderneming een bepaalde winst aanwezig is, worden gegeven tot een *vast* bedrag, hetgeen ook gehandhaafd blijft bij verder oplopen van de winst. Voor dat meerdere is deze winst dus niet bepalend voor het deel dat de werknemers toevalt.

Vervolgens is er verschil tussen de definities ten aanzien van het element dat de winst van één onderneming bepalend is.

Op het *congres van de winstdeling* in 1889 te Parijs gehouden, werd de volgende definitie aanvaard:

„La participation aux bénéfices est une libre convention (expresse ou tacite) par laquelle l'ouvrier ou l'employé recoit une part, déterminée d'avance, des bénéfices”¹.

In deze definitie wordt als bepalend element naar voren gebracht dat er een *vrijwillige* overeenkomst moet zijn. Deze vrijwilligheid is o.i. niet essentiël. In verschillende Zuid-Amerikaanse staten bestaat een verplichting ingevolge een wettelijke bepaling om aan de werknemers een deel van de winst uit te keren². Wij zijn van mening dat deze uitkeringen als winstdeling zijn te beschouwen. Vervolgens zijn wij het niet eens met de opvatting dat eerst van winstdeling gesproken kan worden, indien het deel hetwelk de werknemer toevalt *van te voren* wordt vastgelegd. Men kan zich indenken dat eerst na afloop van een zekere periode wordt vastgesteld of aan de werknemers een deel van de opbrengst zal worden toegekend en hoe groot dit deel dan zal zijn. Ingevolge overheidsbepalingen geschiedt dit op deze wijze in India³, waar door een gerechtshof voor de arbeid — een onafhankelijke overheidsinstantie — de grootte van het voor winstdeling in aanmerking komende bedrag jaarlijks over het voorafgaande jaar wordt vastgesteld.

¹ P. S. NARASIMHAN, La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise, in: *Revue Internationale du Travail*, Dec. 1950, pag. 503.

² Zie o.a. Mr Ir A. W. QUINT, Overzicht der wettelijke regelingen inzake winstdeling in verschillende staten, in: *Het vraagstuk der winstdeling*, Den Haag, 1952, pag. 181 e.v.

³ P. S. NARASIMHAN, o.c. pag. 529.

S. HAGE verstaat onder winstdeling:

„Als Gewinnbeteiligung ist ein Rechtsverhältnis an zu sehen, das dem in einem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer einen Anspruch gibt, auf grund seiner Dienstleistung individuell am Gewinn des Unternehmens beteiligt zu werden”¹.

Het komt ons voor dat het begrip winstdeling niet per se inhoudt, dat er dienaangaande een *rechtsverhouding* bestaat en de werknemer uit dien hoofde er aanspraak op heeft. Wij hebben hierover reeds onze mening gegeven waar het gratificatie-uitkeringen betref. Aangezien deze gratificatie-uitkeringen niet gegeven worden op grond van een rechtsverhouding en wij anderzijds deze uitkeringen onder bepaalde voorwaarden toch als winstdeling beschouwen, kunnen wij de opvatting van HAGE in dezen niet delen. Dat de werknemer *individueel* een deel van de winst zou moeten ontvangen is niet juist. Er is toch immers ook van winstdeling sprake wanneer b.v. bepaald wordt dat een bepaald percentage van de winst in een steunfonds van de onderneming wordt gestort. Hoewel uit practische overwegingen dergelijke vormen van winstdeling, zoals later zal worden aangetoond, niet aanbevelenswaardig zijn, mag men ze niet uit het begrip winstdeling als zodanig uitsluiten.

Volgens het *Rapport van het Centraal Sociaal Werkgevers-Verbond* is van winstdeling sprake:

„wanneer, als een min of meer duurzaam systeem aan de arbeider individueel een aandeel verzekerd wordt in de overwinst, behaald in de gehele onderneming”².

Uit het voorgaande is gebleken dat wij t.a.v. het vereiste van de duurzaamheid en de individuele uitkering op een ander standpunt staan.

NARASIMHAN definieert:

„Tout système en vertu duquel un employeur verse à la totalité ou à la grande majorité de sa main — d'oeuvre régulière, en sus des salaires ou traitements normaux, une rémunération spéciale, dont le paiement est soit effectué directement, soit différé, et dont l'importance est fonction de la prospérité de l'entreprise”³.

¹ Dr S. HAGE, in: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Wiesbaden, 1951, pag. 78.

² Centraal Sociaal Werkgevers-Verbond en Verbond van Nederlandsche Werkgevers, Een studie over winstdeling, Den Haag, 1949, pag. 32.

³ P. S. NARASIMHAN, o.c. pag. 504.

In deze definitie ligt verankerd dat aan alle werknemers of tenminste aan de grote meerderheid winstuitkeringen moeten plaats vinden, wil er van winstdeling gesproken kunnen worden. Een dergelijke inperking lijkt ons *theoretisch* gezien niet juist. Er is immers ook van winstdeling sprake wanneer slechts aan een gering deel van de werknemers een uitkering wordt gegeven. Zij die in het spraakgebruik onder tantiëmisten worden gerekend, waarmede bedoeld worden de directie en enkele staf-functionarissen, vallen niet onder de door ons voorgestane definitie. Deze ontvangen immers hun winstdeel niet in hun functie van werknemer, doch ingevolge het feit dat zij geheel of gedeeltelijk een ondernemersfunctie vervullen ¹.

Indien echter een winstuitkering wordt gegeven aan personen met een diensttijd van meer dan 15 jaar en er weinig van deze getrouwen zijn, dan is er o.i. wèl van winstdeling sprake. Deze personen ontvangen een deel van de winst op grond van hun werknemer zijn. Vanzelfsprekend zal de invloed van winstuitkeringen geringer zijn en minder waarde hebben, naarmate de kring van hen die een uitkering ontvangen enger wordt bepaald. Aan het principe doet dit echter geen afbreuk.

Vervolgens stelt de definitie van NARASIMHAN, zoals blijkt uit de uitwerking, dat om van winstdeling te kunnen spreken de uitkeringen gegeven moeten worden in toevoeging op het *normale* loon. Deze gedachte vindt men in vele definities o.a. in de hierna aan de orde komende omschrijving van EVELEIN, die t.a.v. dit punt opmerkt:

„Het normale loon staat buiten de winstdeling. Het is dus geen winstdeling, wanneer men een lager loon betaalt dan gebruikelijk is in de bedrijfstak en het meerdere tot het normale, z.g. uit de winst financiert” ².

Waar het ons hier te doen is om een begripsbepaling en niet om aan te geven aan welke voorwaarden winstdeling moet voldoen, wil deze met kans op succes ten uitvoer worden gelegd, kunnen wij de hierboven weergegeven zienswijze niet delen. Onze motivering is dienaangaande als volgt.

Winstdeling is een functie van de winst, waaronder wordt

¹ Het geconstateerde verschil tussen ondernemer en werknemer is dus niet juridisch, doch functioneel. Juridisch immers zijn beiden, althans in de N.V.-vorm, werknemer.

² G. EVELEIN, Bijdrage tot de kennis van profit-sharing en labour copartnership en de toepassing daarvan in de verschillende landen, in: De Naamlooze Vennootschap, 1923, pag. 302.

verstaan : verschil tussen offers en opbrengst. Onder deze offers, welke gebracht moeten worden ter verkrijging van opbrengst, behoort ook het betalen van arbeidskrachten. Deze factor is vanuit bedrijfseconomisch standpunt gezien een kostenfactor. Indien deze factor arbeid om welke reden dan ook tegen een lagere prijs kan worden aangetrokken dan gebruikelijk is, dan worden tot de hoogte van dit verschil de kosten gedrukt. In wezen is hier economisch beschouwd geen onderscheid met andere productie-factoren. Wanneer een ondernemer kans ziet tegen voordeliger voorwaarden kapitaal aan te trekken, dan op het moment van de transactie in het algemeen gebruikelijk is, dan levert hem dit een voordeel op, waardoor zijn kosten worden gedrukt. Dit is een economisch gegeven en men kan niet zeggen dat de winst van een onderneming moet worden verminderd met het voordelige verschil, hetgeen aan een productie-factor zou zijn onthouden.

*aandeel in
kapitaal*

Het volgende voorbeeld moge dit verduidelijken. Stel dat de directie van een onderneming kans ziet om een obligatielening te plaatsen van f 500.000 tegen $3\frac{1}{2}$ %, terwijl in het algemeen het rentepercentage voor obligatieleningen op dat moment 4 % bedraagt. Door deze transactie wordt de jaarlijkse last aan rente met f 2500 verminderd en de winst-mogelijkheid met ditzelfde bedrag vergroot. Dit is een economisch gegeven en niemand zal beweren dat een uitkering van deze f 2500 aan aandeelhouders geen dividend-uitkering is, omdat de obligatiehouders een lage of te lage rente ontvangen.

Bedrijfseconomisch gezien ligt het probleem bij de factor arbeid niet anders. Men kan dan ook niet zeggen dat van economisch standpunt beschouwd — een uitgangspunt hetgeen in vrijwel alle definities implicite of explicite wordt aanvaard — normaal loon een vereiste is om van winstdeling te kunnen spreken.

EVELEIN definieert winstdeling als volgt:

„Van winstdeling is sprake wanneer een werkgever hetzij op grond van een overeenkomst geheel uit vrije beweging door hem aangegaan met zijn werknemers, hetzij onder wettelijke verplichting, aan deze in hun functie van werknemer en in toevoeging aan hun normaal loon, een in bedoelde overeenkomst — resp. wet — vastgelegd aandeel in de eventuele winst zijner onderneming toekent en deze winst telkenmale wordt berekend en het aandeel uit-

gekeerd op een tijd en een wijze als in bedoelde overeenkomst — resp. wet — is geregeld”¹.

Volgens EVELEIN moet het aandeel hetwelk de werknemers toevalt in een overeenkomst, bij de wet zijn vastgelegd. Doet men dit niet, dan is er, zo merkt hij op, slechts sprake van een gratificatie uit de winst en niet van winstdeling. Dit onderscheid achten wij echter t.a.v. de definiëring niet essentieel. Weliswaar draagt een gratificatie meer een éénmalig en vrijwillig karakter, doch het geven van een gratificatie blijft, indien tenminste als voorwaarde wordt gesteld, dat deze alleen in geval van winst wordt gegeven, winstdeling.

HANS JENNY definieert als volgt:

„Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer ist ein System der Einkommensbemessung, bei dem die Arbeitnehmer einen zum voraus bestimmten Anteil am Gewinn der Unternehmung oder einer Gruppe von Unternehmungen erhalten”².

JENNY gaat in deze definitie uit van de winstdeling als algemeen economisch verschijnsel en als een probleem van inkomensverdeling.

Zoals in het hiervoor gaande werd aangegeven, beschouwen wij in deze studie de winstdeling in hoofdzaak vanuit het standpunt van de onderneming. Dat wij het niet eens kunnen zijn met het inzicht van JENNY, dat het winstaandeel van te voren moet vastliggen, is in het voorgaande tot uiting gebracht.

In het *Revised Profit-Sharing Manual* wordt winstdeling gedefinieerd als:

„Any procedure under which an employer pays to all employees, in addition to good rates of regular pay, special current or deferred sums, based not only upon individual or group performance, but on the prosperity as a whole”³.

Ons bezwaar tegen deze definitie ligt in het feit dat men niet de mogelijkheid open laat van winst-samentrekking van meerdere ondernemingen en dat het begrip „prosperity as a whole” ruimer wordt opgevat dan hetgeen wij onder ondernemingswinst verstaan.

¹ G. EVELEIN, o.c. pag. 301.

² Dr HANS JENNY, *Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer*, Zürich, 1950, pag. 60.

³ Council of profit sharing industries, *Revised Profit Sharing Manual*, Michigan, 1951, pag. IX.

De definitie van de Staatscommissie voor Bezitspreiding luidt :
„Onder een stelsel van *winstdeling* verstaat de Commissie ieder systeem, *waarbij aan werknemers van een onderneming op grond van hun arbeidsverhouding een rechtsaanspraak op een aandeel in de winst in de hierboven bedoelde zin wordt verleend*”¹. (Cursivering oorspronkelijk)

Uit het eerder gegeven winstbegrip blijkt, dat de Commissie uitsluitend de winst van één onderneming op het oog heeft.

Zoals in het voorgaande reeds werd uiteengezet zijn wij het met deze beperking ten aanzien van de begripsbepaling — de beperking n.l. dat het de winst van één onderneming moet zijn — niet eens. Ook verschillen wij, zoals reeds werd aangegeven, met de Commissie van opvatting, dat er bij een systeem van winstdeling steeds een rechtsaanspraak moet bestaan.

Aan de hand van deze staalkaart van definities, welke als de meest markante of actuele gekozen werden uit een bijzonder groot aantal, hebben wij gepoogd onze definitie nader toe te lichten en te funderen.

¹ Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, Het vraagstuk der winstdeling, Den Haag, 1952, pag. 17.

III

ONDERNEMING EN WINSTDELING

Men komt in zeer veel litteratuur over winstdeling de uitspraak tegen, dat niettegenstaande winstdeling sinds meer dan 100 jaar is gepropageerd, deze gedachte tot op heden nog geen ingang heeft gevonden, althans niet op brede schaal. Daaraan verbindt men dan de conclusie, mede in verband met de slechte ervaringen voorzover het de practijk van de winstdeling betreft, dat van invoering van winstdeling geen heil valt te verwachten.

Deze mening getuigt van een statische opvatting van maatschappij en onderneming. Het feit, dat winstdeling in het verleden in het merendeel der gevallen op een mislukking is uitgelopen, bewijst nog geenszins, dat winstdeling in geen enkele maatschappij van waarde kan zijn.

Men moet het probleem der winstdeling niet als een aparte categorie beschouwen los van het maatschappelijk klimaat. Doet men dit wel, dan zal het noodzakelijk steriliteit van de oplossing met zich brengen. Winstdeling is niet op de eerste plaats een technisch probleem, doch een sociologisch probleem en wanneer men het benadert op het vlak van de onderneming een probleem van bedrijfssociologie. De benadering van dit probleem langs de technische kant is secundair in die zin, dat de techniek van winstdeling in overeenstemming moet worden gebracht met de maatschappelijke opvattingen en ondergeschikt gemaakt aan de doeleinden welke men wil verwezenlijken. In een studie over winstdeling moet daarom aandacht worden geschonken aan het karakter van de onderneming en de evolutie welke het begrip onderneming doormaakt.

In de tijd van de eerste grote opbloei van de winstdelingsgedachte, welke men ruim gesteld kan plaatsen in de tweede helft van de vorige eeuw, bestonden andere opvattingen over het wezen van de onderneming dan vandaag aan de dag. Men zag de onderneming als een particulier eigendomsobject van de

ondernemer en als middel om een inkomensstroom op te wekken voor de ondernemer¹. Noodzakelijke voorwaarde daartoe was de beschikkingsmacht over kapitaal en arbeid. De beloning van deze arbeid vond plaats op gelijke wijze als dit bij het kapitaal geschiedde d.w.z. volgens de wet van vraag en aanbod. De eigendom van een onderneming droeg een strikt persoonlijk karakter in die zin, dat er geen sociaal-juridische verplichtingen op rustten². De wetgeving uit die dagen, gebaseerd op het *laissez faire*, beperkte zich tot een minimum in de begrenzing van dit recht.

De ondernemers waren als de monarchen van enige decennia daarvoor, absolutisten bij de genade Gods regerend. Van het karakter, het verantwoordelijkheidsgevoel en de levensopvatting van de individuele ondernemer was het afhankelijk, op welke wijze deze vrijwel absolute macht werd gebruikt. Talrijke ondernemers hadden een hoge plichtsopvatting en voelden zich in sterke mate verantwoordelijk voor diegenen die onder hen waren gesteld. Er zijn bewijzen te over dat vele ondernemers pogingen in het werk stelden hun werknemers zedelijk op te heffen en zodanige werkomstandigheden te scheppen dat het werk menswaardig kon worden verricht. Het is dan ook niet juist de werkgevers uit die dagen zonder meer als harde, egoïstische en op winst beluste lieden voor te stellen. Wij menen dat een dergelijke kenschetsing slechts op een relatief gering percentage van toepassing is. Het is wel begrijpelijk dat men een te wijde conclusie trekt omdat men, het gehele beeld overziende, ellende en verkommering bij de arbeidersklasse ontwaart. Men mag echter de werkgevers individueel niet de fout verwijten welke de maatschappij uit die dagen in haar geheel aankleefde: gebrek aan binding. Immers dit ontbreken van bindingen had voor het sociale en economische leven deze ernstige gevolgen, omdat bij ongebondenheid de sociaal ongunstige elementen in veel sterker mate de gang van zaken kunnen beïnvloeden dan wanneer er wel binding plaatsvindt. Juist in een vrije maatschappij speelt de wet van de grensmoraal, welke zegt dat in de samenleving de sociale

¹ Zie in dit verband Dr F. J. H. M. VAN DER VEN, Arbeidsrechtelijke en Sociaal-politieke opstellen, Bussum, 1945, pag. 156 e.v.

² Prof. J. J. M. VAN DER VEN drukt zich dienaangaande als volgt uit: „Men vond het lange tijd vanzelfsprekend, dat men met „zijn eigendom” kon handelen, zoals men maar wilde, zolang men het een ander er maar niet „onrechtmatig” lastig mede maakte”. Mens en Onderneming, Jrg. V, aflevering 6, pag. 428.

verhoudingen meer worden bepaald door de conservatieve dan door de vooruitstrevende opvattingen, een overwegende rol. Individuele werkgevers met een hoge opvatting omtrent hun taak en verantwoordelijkheid t.a.v. hun werknemers konden slechts op zeer bescheiden schaal hun inzichten in praktijk brengen, gebonden als zij waren door de manipulaties van hun collega's. Deze laatsten dwongen alle goedwillenden er toe de pas in te houden, bij het treffen van sociale maatregelen, op straffe van economische ondergang. Slechts wanneer men door wetten of anderszins de negatieve elementen kan binden, kan er sprake zijn van een goede ontwikkeling in de sociale verhoudingen.

Wanneer men dit inzicht deelt, dan valt het niet te verwonderen dat heden tal van personen constateren, dat de sociale evolutie geen gelijke tred heeft gehouden met de technische evolutie. Zo zegt de Amerikaanse bedrijfssocioloog ELTON MAYO „We are technically competent as no other age in history has been; and we combine this with utter social incompetence”¹. In de techniek heeft in de afgelopen jaren één algemeen streven bestaan, te weten productievermeerdering en productieverbetering. Dit streven werd ondersteund door de werkgevers uit economische noodzaak. Indien men in de rij wenste te blijven dan moest men de wil hebben voorop te gaan met productieverbetering, outillagevernieuwing en wat dies meer zij. De werknemers hadden belang bij deze technische ontwikkeling — althans meenden er belang bij te hebben — om daardoor hun levensstandaard te kunnen verhogen. Gevolg van deze door allen bewust of onbewust gevolgde gedachtengang is geweest, dat de techniek een hoge vlucht kon nemen. Bezieet men daarentegen de ontwikkeling van de menselijke verhoudingen met name op het gebied van de onderneming, dan heeft ook daar weliswaar een ontwikkeling plaatsgevonden, doch in een tempo veel lager dan in de technische sector. Een van de belangrijkste redenen voor dit grote verschil is ongetwijfeld gelegen in het feit, dat men hier niet *gemeenschappelijk* aan de ontwikkeling heeft medegewerkt. Aan werkgeverszijde kwam hier de doorwerking van de wet van de grensmoraal tot uiting. Op sociaal gebied kan men nu eenmaal

¹ Geciteerd door Dr F. J. C. NUYENS in: *Gemeenschapsleer voor het bedrijfsleven*, Amsterdam, 1950, pag. 160.

Zie ook HERBERT GROSS, *Manager von Morgen*, Düsseldorf, 1952, tweede druk, pag. 123.

in vele gevallen geen verstrekkende maatregelen nemen zonder dat dit economische consequenties heeft. Voorzover deze economische consequenties voor de ondernemer een economisch offer betekenen, kunnen zij niet worden aanvaard, omdat daardoor de eigen economische positie wordt verzwakt. Slechts in een maatschappij welke binding kent, is deze sociale vooruitgang in een snel tempo mogelijk.

Van werknemerszijde ging aanvankelijk in het geheel geen actie uit. Dit kon ook moeilijk bij gebrek aan organisatie, een organisatie welke, zoals VERBERNE¹ opmerkt, in ons land zeer traag tot stand kwam. Toen deze actie wel opkwam, was zij aanvankelijk in hoofdzaak ingesteld op louter materiële positie-verbetering en niet op een verbetering van de sociale verhoudingen². Daarbij kwam dat de invloed van de godsdienst steeds afnam en het sociale besef, mede door het ontstaan van industrie-centra ongunstig werd beïnvloed.

Al deze factoren leidden er toe dat de menselijke verhoudingen in de onderneming niet tot ontplooiing konden worden gebracht, en er een grote discrepantie ontstond tussen de menselijke verhoudingen in de onderneming en de materiële vooruitgang.

In de vorige eeuw miste men inzicht in taak en functie van de onderneming en de daarin samenwerkende factoren van leiding, arbeid en kapitaal.

In tegenstelling tot 50 of 100 jaar geleden, zal men het thans levende geslacht verwijten kunnen maken indien het er niet in slaagt de menselijke verhoudingen in de onderneming te verbeteren. In 1850 leefde men in het land der blinden en de éénogige koning in de figuur van de sociale ondernemer kon met dit ene oog te beperkt zien om juist te kunnen oordelen.

Thans is echter algemeen het probleem „mens” in de onderneming in de gezichtskring betrokken³ en een voorbijlopen van dit probleem betekent een afschuiven van verantwoordelijkheid. Het is nu eenmaal een feit, dat inzicht verantwoordelijkheid met zich brengt om overeenkomstig dit inzicht te handelen.

¹ Dr L. G. J. VERBERNE, *De Nederlandse arbeidersbeweging in de negentiende eeuw*, Tweede druk, Amsterdam, 1950, pag. 71.

² Dr L. G. J. VERBERNE, o.c. pag. 79 e.v.

³ Dit blijkt o.a. ook uit de „declaration of principles” van de „Council of profit sharing industries” waarin gezegd wordt: „The Council considers as the essential factor of economic life the human person”. Council of profit sharing industries, Revised Profit Sharing Manual, Michigan, 1951, pag. IX.

Dit betekent dat onze generatie bewust zal moeten streven naar het vinden van een vorm om de mens als mens in de onderneming te betrekken en in de practijk tot uitdrukking te brengen, dat niet zijn arbeidskracht doch zijn „mens zijn” van primaire betekenis is. Dit „mens zijn” is gemeenschappelijk aan ondernemer en arbeider en de vergemeenschappelijking van de onderneming zal er in moeten bestaan, dat deze mensen tezamen, ieder naar eigen kunnen en eigen plaats, de dode materie in handen gaan nemen en bewerken. Deze vergemeenschappelijking, zoals DE GAAY FORTMAN¹ het uitdrukt, is in volle ontwikkeling, een ontwikkeling welke gezien de aard van het probleem moeizaam verloopt, omdat zij zo diep ingrijpt in de menselijke verhoudingen.

Wanneer men zich beperkt tot hetgeen vergemeenschappelijking betekent op het vlak van de onderneming, dan blijkt, dat zij van invloed is op de taak en functie van ondernemer en werknemer. De gevolgen van dit nieuwe inzicht kunnen echter niet beperkt blijven tot de onderneming alleen. Ook de vakbonden zullen moeten pogen een weg te vinden, waarbij zij enerzijds bewakers blijven van de belangen van hun leden, doch anderzijds hun deel van de verantwoordelijkheid in het totale maatschappelijke leven gaan dragen. Zonder twijfel is ook op dit niveau een begin gemaakt met de vergemeenschappelijking — de integratie in de maatschappij als geheel —. Voorzover het ons land betreft, moge als voorbeeld verwezen worden naar de houding van de vakbonden inzake de loonvorming na de oorlog.

Ieder, die zich de machtsverhoudingen reëel voor ogen stelt zal het duidelijk zijn, dat op grond daarvan — althans nominaal — aanzienlijk hogere lonen hadden kunnen worden bedongen. Dat de vakbonden van deze positie geen gebruik hebben gemaakt, getuigt van een toenemende integratie in het maatschappelijke leven en van het besef dat naarmate de medezeggenschap groter wordt ook de verantwoordelijkheid wordt verruimd².

Op het terrein van de onderneming zal deze integratie zich anders voordoen. De problemen liggen moeilijker, wanneer men

¹ Mr W. F. DE GAAY FORTMAN, De arbeider in de nieuwe samenleving, Tweede gewijzigde druk, Den Haag, 1952, pag. 93.

² Terecht merkt Prof. J. J. M. VAN DER VEN op: „De bevoegdheid tot medezeggen is niet anders dan het rechtsfacet van de plicht tot verantwoordelijkheid”. In: Mens en Onderneming, jaargang IV, aflevering 6, pag. 402.

met de individuele arbeiders te maken krijgt. Deze moeilijkheden zijn voor een gedeelte van psychologische en voor een gedeelte van intellectuele aard.

De werknemers zijn de laatste 100 à 150 jaar opgevoed in de geest van een horizontale maatschappij-gedachte, waarin iedere „laag” voor zichzelf had zorg te dragen. Deze gedachte heeft ongelukkigerwijs bijzonder sterk wortel geschoten, hetgeen overigens niet te verwonderen valt, omdat zij in overeenstemming is met het egoïsme in de mens.

Een tweede, niet te onderschatten factor voor het tenietgaan van ieder idee van gemeenschap, is zowel de verdeeldheid in godsdienst als de ongodsdienstigheid. Behalve het gemis aan een positieve gezamenlijke godsdienst, welke, mits goed beleefd, een enorme steun kan zijn voor de vorming van ware gemeenschappen omdat men uitgaat van dezelfde beginselen, is er een sterke negatieve beïnvloeding van de gemeenschapsgedachte bij verschil in godsdienst. Men behoeft helaas maar naar de verhoudingen in ons eigen land te zien om te kunnen constateren, welk een wanbegrip er bestaat bij de meerderheid van ons volk ten aanzien van de godsdienstige en de daaruit voortvloeiende maatschappelijke opvattingen van personen, die een andere geloofsovertuiging dan zij zelf hebben. Ons volk dat terecht prat gaat op zijn vrijheidszin kan het slechts moeilijk opbrengen om elkaars overtuiging werkelijk te respecteren. Men kwetst elkaar, is achterdochtig, schuift de schuld van fouten van individuele leden van een Kerk op de leer van die Kerk als zodanig en komt nauwelijks toe aan een werkelijk innerlijke verdraagzaamheid. Dat een dergelijke mentaliteit de vergemeenschappelijking in onze samenleving frustreert is duidelijk. Men zal, uitgaande van de reële verschillen welke er in levensopvatting en geloofsovertuiging bestaan, bewust moeten pogen inzicht te verwerven in de mentaliteit van anderen, hetgeen ongetwijfeld mede zal brengen waardering voor elkaars standpunt.

Deze gedragslijn moet steun vinden in de overtuiging, dat de eerste vrijheid van de mens er in bestaat zelf zijn levensplan op te bouwen en zijn levensvisie uit te dragen en dit op een zodanige wijze, dat de vrijheid van anderen wordt ontzien. Indien dit fundament niet innerlijk wordt aanvaard, dan kan men niet komen tot een zodanige omvorming van de onderneming, dat het gemeenschapskarakter op de voorgrond wordt gebracht. De gemeenschapsvorming moet berusten op inner-

lijke affiniteit. Deze affiniteit behoeft niet en kan niet steeds bestaan in een gelijke levensvisie, doch wel in het *con amore* waarden van elkaars standpunt.

Als derde factor in verband met de vergemeenschappelijking in de onderneming is vermeerdering van inzicht nodig bij diegenen, die deze gemeenschap vormen. Hieraan te voldoen zal zeer moeilijk zijn, omdat de maatschappij en ook de onderneming steeds ingewikkelder wordt van structuur en diensgevolge de moeilijkheden om zich inzicht te verwerven steeds groter worden. De technische ontwikkeling van de onderneming vormt hier een groot bezwaar. In vroeger tijden zou een werknemer met de kennis welke hij vandaag bezit, zich gemakkelijk inzicht hebben kunnen verwerven in de problemen van de ambachtelijke onderneming. Het schijnt echter het noodlot van de mensheid te zijn, dat de techniek sneller evolueert dan de ontwikkeling van de menselijke verhoudingen en soms zelfs in tegengestelde richting. De technische ontwikkeling heeft meegebracht, dat de overgrote meerderheid van de werkzame bevolking niet alleen in zijn bestaan, doch ook, zoals DRUCKER¹ het uitdrukt, in zijn productie afhankelijk is geworden. In alle tijden is de mens voor zijn bestaan afhankelijk geweest van zijn medemensen. Deze afhankelijkheid van de mens is met zijn beperktheid gegeven, doch in de productie was hij vroeger zelfstandig. Al mogen de voorbeelden zoals zij in de theoretische economie worden gegeven wanneer de *Einzelwirtschaft* wordt beschreven, waarbij de mens volledig zelfstandig produceert, niet geheel met de werkelijkheid in het verleden stroken, feit is dat de zelfstandigheid in de productiesector groot was. Deze zelfstandigheid ging uiteraard gepaard met verantwoordelijkheidsgevoel en belangstelling voor het maatschappelijk gebeuren. Dit maatschappelijk leven speelde zich in later tijden af in de bekende kring van dorps- of stadsgemeenschap, waar men via de gilden en persoonlijke verhoudingen invloed kon uitoefenen op de gang van zaken. In brede lagen der bevolking was dan ook belangstelling voor en inzicht in het maatschappelijk leven aanwezig.

In de daarop volgende periode van industrialisatie werden grote groepen economisch onzelfstandig. Met dit verlies van zelfstandigheid ging ook het gevoel van verantwoordelijkheid verloren. Het is verwonderlijk te moeten constateren, dat dit

¹ PETER F. DRUCKER, *The new society*, London, 1951, pag. XVI.

gebrek aan verantwoordelijkheidsbesef voor de gemeenschap ook teniet ging bij de leidende groepen in de samenleving. De ondernemers als groep voelden geen *sociale* verantwoordelijkheid, doch het verantwoordelijkheidsbesef op *economisch* terrein bleef niet alleen behouden, maar werd zelfs versterkt tengevolge van de toegespitste concurrentie-verhoudingen, uitvloeisel van de steeds groter wordende markt.

In zoverre liggen de problemen op dit gebied aan werkgeverszijde dan ook eenvoudig, omdat verantwoordelijkheid als zodanig nog een erkend en beleefd begrip is, zij het op een beperkt terrein. Bij de grote massa is deze verantwoordelijkheid gedurende tientallen jaren niet in het geding gebracht. Het feit dat men in deze zelfde periode in politiek opzicht aan de grote massa medeverantwoordelijkheid toekende, heeft niet kunnen verhinderen dat op het maatschappelijk terrein de verantwoordelijkheid steeds afnam ingevolge de economische afhankelijkheid.

De onbillikheden begaan ten opzichte van hen, die in deze toestand van economische afhankelijkheid verkeerden, hebben geleid tot reacties en tot de oprichting van de vakbeweging, waarbij tot voor kort de verantwoordelijkheid door de leiding uitsluitend werd gevoeld voor de leden en de groepen welke zij vertegenwoordigden.

Men moet vaststellen, dat de vakbeweging, behalve voor zover het zijn leiders betreft, tot op heden niet heeft geleid tot een vergroting van het verantwoordelijkheidsgevoel onder de arbeiders. Wellicht is daarvoor de tijd, dat deze leiders bewust algemene verantwoordelijkheid wensen te dragen en in feite ook doen, te kort.

Men kan zich echter afvragen of in dit verband de juiste weg gevolgd wordt bij het streven naar sociale zekerheid. Men is in alle kringen van onze samenleving overtuigd van de noodzaak van bestaanszekerheid. Men is er eveneens van overtuigd, dat de middelen om deze zekerheid te kunnen verwerven gemeenschappelijk moeten worden opgebracht en men zou zeggen, dat velen in ons land het er ook over eens zijn dat dit uniform, buiten de persoonlijke inmenging van de betrokkenen, wordt geregeld¹. Men dient zich echter te realiseren, dat men langs deze weg de persoonlijke verantwoordelijkheid van de mensen

¹ Zij het met enige beperking, wordt dit standpunt ingenomen in: De Weg naar Vrijheid, Rapport van de Plancommissie van de Partij van de Arbeid, Amsterdam, tweede druk, 1951, pag. 86.

niet vergroot, doch integendeel, voorzover dit mogelijk is, verder verzwakt ¹.

Men kan zich afvragen, of het niet gewenst zou zijn de sociale zekerheid in andere banen te leiden en aequivalente mogelijkheden te scheppen voor ieder afzonderlijk om op *zijn* wijze en naar *zijn* behoeften deze zekerheid veilig te stellen. Wanneer in ons land de sociale voorzieningen $\pm 25\%$ van het loon bedragen, dan valt het niet in te zien, waarom men niet binnen zekere perken de werknemers zelf zou laten beslissen op welke wijze men deze gelden wenst te besteden.

Daarbij zou in ieder geval voor de beginperiode bepaald moeten worden, dat de volle 25% voor verzekering zou moeten worden besteed en op de tweede plaats zou men bepaalde minima voor elk der verzekeringen moeten vastleggen.

Men zal kunnen tegenwerpen, dat de administratie van een dergelijk systeem onuitvoerbaar is en de arbeiders er niet rijp voor zijn. Bij de beoordeling van dit administratieve bezwaar moet men rekening houden met het gevaar dat in collectieve voorzieningen schuilt voor de persoonlijkheid van de mens ². Indien men dit gevaar groot acht, dan tellen administratieve bezwaren licht, want de maatschappelijke winst is dan primair. Dat de arbeiders er niet rijp voor zouden zijn, is ten dele juist, doch dit is een reden te meer om — zij het aanvankelijk op zeer bescheiden schaal — een begin in deze te maken. Het is toch onlogisch, wanneer men enerzijds de arbeiders een dusdanig gebrek aan verantwoordelijkheidsgevoel en inzicht toekent, dat zij niet voor zich zelf zouden kunnen zorgen, ofschoon hen de mogelijkheden daartoe wel geboden worden, en anderzijds hen verantwoordelijkheid wil laten dragen in ondernemingsraden op een niveau, dat ver uitgaat boven het persoonlijk vlak en veel moeilijker te beoordelen valt.

De persoonlijkheidsvorming, waaronder ook het kweken van gevoel voor verantwoording valt, moet beginnen bij het individu en kan daarbij gesteund worden door de maatschappij. Het gevaar van de huidige ontwikkeling is, dat men met voorbijzien van de persoonlijke verantwoordelijkheid, dus zonder vorming, wel verantwoordelijkheid wenst op het vlak

¹ Dit bezwaar wordt niet zo groot geacht door Dr D. B. J. SCHOUTEN en Dr G. M. J. VELDKAMP, De sociale verzekering in de volkshuishouding, Amsterdam, 1952, pag. 6.

² Hierop wijst o.a. Prof. Dr F. J. H. M. VAN DER VEN. Zie: Sociale voorziening en particuliere bezitsvorming, in: Economie, Dec. 1951, pag. 102.

van de onderneming. Indien men dit gevaar niet weet te keren, dan wordt daarmee de vergemeenschappelijking in de onderneming onmogelijk. Verantwoordelijkheid kan niet worden opgebracht voor anderen, tenzij men deze op de eerste plaats voor zich zelf en zijn gezin opbrengt. Gezien het verleden zal dit moeite en zorg kosten van hen, die in deze leiding hebben te geven, te weten overheid, vakbond en ondernemer, ieder op eigen terrein en naar de mate van zijn verantwoordelijkheid.

Men zou zich kunnen afvragen, of bovenstaande beschouwingen thuis horen in een studie over winstdeling. Wij menen van wel, omdat daarin gepoogd werd aan te geven — zij het door belichting van slechts enkele facetten — dat het streven naar goede menselijke verhoudingen binnen de onderneming primair in de belangstelling moet staan, vooraleer men met succes over winstdeling kan spreken. De practijk van winstdeling in het verleden heeft duidelijk aangetoond dat slechts gunstige resultaten verwacht mogen worden, daar waar dit fundament goed is ¹.

Thans zal worden nagegaan de invloed van de winstdeling op de sociologische verhoudingen in het bedrijf. Problemen welke de winstdeling per bedrijfstak raken, zullen in een hierna volgend hoofdstuk aan de orde worden gesteld.

Men kan zich in deze verhouding beperken tot de ondernemer, de werknemers en — zij het indirect — de vakbonden.

De kapitaalverschaffers vallen hier buiten. In de huidige gegroeide verhoudingen nemen zij uitsluitend een financiële positie in. Terecht merkt Prof. J. J. M. VAN DER VEN op dat „er van de kant der geldverschaffers een vervreemding van de onderneming plaats vindt en hoe men van de kant der arbeiders juist daarheen en daarin groeit” ². Zij staan buiten de onderneming als werkgemeenschap. Voorzover in bijzondere gevallen b.v. bij de ondernemer-aandeelhouder, de menselijke verhoudingen in het geding komen, is dit in functie van ondernemer en niet van aandeelhouder. Hiermede wil niet gezegd zijn, dat de aandeelhouders niets te maken zouden hebben met de menselijke verhoudingen. Dit hebben zij wel degelijk, doch hun invloed is beperkt tot de financiële zijde, waardoor zij de voorwaarden kunnen scheppen om de menselijke verhoudingen te verbeteren. Of deze verbetering echter in feite zal plaatsvinden, hangt af van de houding van werkgever,

¹ Dit komt reeds duidelijk tot uitdrukking in de werken van VICTOR BÖHMERT.

² Prof. J. J. M. VAN DER VEN, in: *Mens en Onderneming*, Jrg. IV, afl. 6, pag. 405.

werknemers en — hoewel niet rechtstreeks hierbij betrokken — in niet geringe mate van de vakbonden.

Invoering en handhaving van een winstdelingsregeling is geen sinecure voor de werkgever. Het is dáárom zo moeilijk, omdat de winst en de problemen die daarmee samenhangen een dynamisch karakter dragen. Dit dynamische en wisselende karakter brengt mee, dat aan een winstdelingsregeling steeds zorgen verbonden blijven. Men kan van een winstdelingsregeling nooit zeggen dat deze „loopt” en men er dus verder geen bemoeienis meer mee heeft. Omdat de werknemers belang hebben bij de grootte van de winst, is het verstandig van de werkgever hen hieromtrent inzicht bij te brengen en hen op de hoogte te stellen van de stand van zaken. Hij moet dit doen met de grootst mogelijke openheid. Eveneens is het in verschillende gevallen verstandig aan de werknemers of aan een in gemeenschappelijk overleg te benoemen neutrale derde, het recht toe te kennen de wijze na te gaan waarop winstbepaling en winstverdeling hebben plaatsgevonden.

Zou met het vastleggen van deze en dergelijke technische bepalingen een goede functionering van de winstdeling, als middel tot verbetering van de menselijke verhoudingen, geregeld zijn, dan ware het een eenvoudige aangelegenheid. Wil winstdeling echter tot een goed resultaat leiden, dan zijn nog andere qualiteiten nodig zoals belangstelling voor de arbeider als persoon, breedheid van visie om zich in de mentaliteit van de arbeiders te kunnen verplaatsen, tact om met hen om te gaan en hen begrip bij te brengen voor de cijfers en de economische werkelijkheid welke daaraan ten grondslag ligt, geduld om mogelijk bestaand wantrouwen begrijpend tegemoet te treden als een uitvloeisel van het verleden en tenslotte gezag.

Wanneer men deze elementen beziet, dan springt hieruit duidelijk naar voren het verschil in eigenschappen, waaraan een ondernemer moest voldoen in vroeger jaren om een economisch succesvol leider van de onderneming te zijn, en de qualiteiten waaraan de ondernemer van thans daarenboven zal moeten voldoen bij een gunstige ontwikkeling van de onderneming als maatschappelijk geheel.

Wanneer men bedenkt, dat de economische problemen tengevolge van hun gecompliceerdheid reeds zeer veel vergen van tijd, energie en deskundigheid van de ondernemer, dan is deze extra belasting zwaar. En toch, wil men de onderneming

omvormen en als een van de middelen daartoe winstdeling aanwenden, dan moet de ondernemer zich met de menselijke aangelegenheden in het bedrijf intens gaan bezig houden. Hij moet dit zelf doen en niet overlaten aan zijn personeelschef. De personeelschef moet niet worden gezien als de persoon aan wie het personeelsbeleid is gedelegeerd¹. De personeelschef moet inzake het *beleid* ondergeschikt blijven aan de ondernemer. De ondernemer moet zelf het personeelsbeleid bepalen, waarbij het advies van een deskundige als de personeelschef vanzelfsprekend zal worden ingewonnen. Slechts voor de uitvoering dient delegatie plaats te vinden.

Ofschoon in vele ondernemingen ernstig en met groot succes aandacht wordt besteed aan de sociale aspecten, is het opvallend dat toch nog vele ondernemers het beleid dat gevoerd moet worden t.a.v. het personeel, in verhouding tot inkoop- en verkooppolitiek van geringe betekenis achten en daardoor eerder geneigd zijn tot delegatie ook t.a.v. beleidsvragen². Het lijkt niet onmogelijk, dat dit voortvloeit uit het feit, dat deze ondernemers de onderneming nog te eenzijdig zien als behorende tot de economische orde en het sociologisch aspect nog niet voldoende onderkennen. Daarenboven ziet men ook dit economisch aspect veelal beperkt, n.l. slechts voorzoverre dit uitdrukking vindt in cijfers. Helaas is de meetbaarheid van de invloed van goede menselijke verhoudingen op het economisch resultaat nog slechts zeer gering. Ware dit niet het geval, zoals in Amerika, waar men statistisch veel meer vastlegt dan bij ons, dan zou dit een aansporing kunnen vormen om hieraan meer aandacht te besteden. Dit economische motief, hoewel op zich onvoldoende om werkelijk goede menselijke verhoudingen te scheppen, zou in deze wel een waardevol hulpmiddel kunnen zijn.

Ook t.a.v. het gezag worden aan de ondernemer andere en hogere eisen gesteld, indien de onderneming meer een gemeenschapskarakter gaat dragen. Wij zijn van mening, dat op dit —

¹ Een uitzondering hierop vormt de personeelsdirecteur in zeer grote ondernemingen.

² Prof. Dr M. J. H. COBBENHAGEN zegt dienaangaande: „In de meeste ondernemingen ziet men het z.g. sociale terrein niet als een eigen gebied voor de ondernemersactiviteit. Ook waar men alle aandacht schenkt aan de sociale aangelegenheden, voelt de ondernemer de economische vraagstukken toch als zijn eigen primair terrein”.

Een nieuw ondernemersbeeld in wording, in: Waarvoor wij staan, Den Haag, 1950, pag. 130.

wanneer wij het zo noemen mogen — immateriële terrein van het gezag een van de belangrijkste factoren ligt, welke het al of niet slagen van de winstdelingsregeling zullen bepalen.

Teneinde het volgende te verduidelijken, zouden wij gezag willen omschrijven als: een recht om te doen gehoorzamen. Dit recht vloeit voort uit het feit, dat iedere gemeenschap, wil zij functionneren, orde vereist en dat het ter handhaving van deze orde noodzakelijk is dat er leiding wordt gegeven. Deze leiding moet uitgaan van de gezagsdrager, aan wie krachtens zijn functie het recht toekomt leiding te geven en gehoorzaamheid te eisen.

Wanneer wij nu de ondernemer zien, zoals wij hem kennen uit de litteratuur van de vorige eeuw, dan zou bij oppervlakkige beschouwing de mening kunnen postvatten, dat hij een voortreffelijk gezagsdrager was. Hij maakte van het recht om te doen gehoorzamen volop gebruik. Hij was een autoritair gezagsdrager en regeerde zijn onderneming zelfstandig en naar eigen inzicht.

Als ondernemer poogde hij geenszins zijn handelwijze ten opzichte van zijn arbeiders te motiveren. Het inzicht van zijn arbeiders beïnvloedde hij niet door aan te geven waarom bepaalde maatregelen getroffen werden of achterwege bleven. Loonsverlagingen of -verhogingen werden afgekondigd, ontslag werd medegedeeld, verandering in werkwijze eveneens en dit alles zonder opgaaf van redenen. De beïnvloeding van het inzicht van de arbeiders ging niet verder dan het levendig houden van de gedachte, dat hetgeen werd opgedragen moest worden uitgevoerd.

Dat in bepaalde gevallen deze vorm van gezagsuitoefening de enig juiste is, lijkt niet voor bestrijding vatbaar. Het is duidelijk, dat de maatschappij onhanteerbaar zou worden, indien van alle maatregelen het hoe en waarom zou moeten worden aangegeven. Aanvaarding op gezag *kan* dan ook betekenen aanvaarding zonder inzicht, behoudens het inzicht dat het verstandig is te aanvaarden. Deze innerlijke gezagsaanvaarding berust op een juist — bewust of onbewust — inzicht in het wezen van het gezag en in de tegenpool daarvan: de gehoorzaamheid. Want wanneer het gezag gedefinieerd wordt als het recht om te doen gehoorzamen, dan betekent dit dat zij die onder gezag zijn gesteld, in casu de arbeiders, de plicht hebben om te gehoorzamen en volgbaar te zijn.

Wij betwijfelen of in de 19e eeuw de arbeiders gehoorzaam-

den, wanneer men daaronder tenminste iets meer verstaat dan het uitvoeren van opgedragen werkzaamheden. Dat men iets uitvoert, kan behalve uit gehoorzaamheid ook voortkomen uit vrees of dwang, hetzij fysiek of moreel. Op sociaal gebied kan dit b.v. de vrees zijn voor het verlies van broodwinning.

Uiterlijk valt er geen verschil op te merken tussen hen die handelen uit gehoorzaamheid, dus met innerlijke bereidheid, en hen, die hetzelfde verrichten, doch zich innerlijk te weer stellen. De ontwikkeling in de 19e eeuw en de heftige sociale revoluties hebben duidelijk doen zien, dat van deze innerlijke bereidheid tot het aanvaarden van hetgeen door het gezag werd opgelegd geen sprake was.

Dit verleden moge voor ons een aansporing zijn om te bedenken, dat wij geneigd zijn als gezagsaanvaarding aan te merken hetgeen het in wezen niet is. Aan dit gevaar stond met name de autoritaire ondernemer bloot. Tengevolge van het feit dat hij weinig contact had met de personen over wie hij gezag moest uitoefenen, kon hij gemakkelijk uit de uiterlijk gedweë en volgzame houding van zijn arbeiders concluderen, dat zijn gezag in *gehoorzaamheid* werd aanvaard.

Dat dit in vele gevallen in strijd was met de waarheid, kwam eerst tot uiting in onrustige tijden of bij stakingen, uitingen van een verlangen zich aan het gezag te onttrekken. Dat deze uitingen niet konden worden begrepen door de werkgevers uit die dagen is duidelijk. De wijziging in de structuur van de onderneming, welke reeds jaren aan de gang is en koerst in de richting der vergemeenschappelijking, brengt de werkgever, de gezagsdrager, dichter bij zijn arbeiders. Het absolutistische tijdperk is afgesloten en de democratisering zoekt thans naar een uitwerking binnen de onderneming. Deze structuurhervorming mag uiteraard geen aantasting van het gezag van de ondernemer tot doel hebben, noch daartoe leiden. Deze verandering betreft dus niet — en mag ook niet betreffen — het *wezen* van het gezag van de ondernemer.

De vergemeenschappelijking zal echter wel meebrengen, dat dit gezag op een andere wijze zal worden uitgeoefend. In de nieuwe verhoudingen zullen de werknemers dichter bij de ondernemer komen te staan. Zij zullen inlichtingen van hem ontvangen, in bepaalde gevallen zal overleg met hen worden gepleegd en hen advies worden gevraagd, kortom zij zullen als mondig meetellen. Dit alles zal aan de ondernemer als gezagsdrager zware eisen stellen.

Men zou hier een parallel kunnen trekken met het gezin. Zolang de kinderen klein zijn, ontvangen zij opdrachten zonder tekst of uitleg, voor de uitvoering waarvan het vaderlijk gezag borg staat. Naarmate de kinderen ouder worden, wordt de gezagsuitoefening van andere aard. De overredingskracht en de persoonlijkheid van de gezagsdrager komen dan in het geding. In de eerste levensjaren van een kind kunnen alle vaders hun gezag handhaven, doch naarmate het ouder wordt, wordt van de vader als persoon meer geëist. Dan eerst blijkt of hij een goed gezagsdrager is. Ditzelfde beeld vindt men in de onderneming. Naarmate de arbeiders „volwassen” worden, zal duidelijker blijken of de ondernemer de capaciteiten bezit om gezagsdrager te zijn. Dan zal eerst blijken of hij de kunst verstaat om zijn recht van gezag goed te gebruiken.

Het spraakgebruik spreekt van „een man van gezag” en men bedoelt daarmee te zeggen, dat iemand een dusdanige persoonlijkheid bezit, dat tengevolge daarvan anderen zich aan zijn mening conformeren. Het typische van een man van gezag is, dat hij in vele gevallen niet een „recht” heeft om te doen gehoorzamen, doch dat hij een *zó* sterke persoonlijkheid is, dat anderen automatisch — dus zonder verplichting — zijn wil uitvoeren. Een goed functioneren van een winstdelingsregeling vereist deze sterke persoonlijkheid van de ondernemer, waarbij uitdrukkelijk zij opgemerkt, dat het gezag onaangetast blijft¹. Omdat men de werknemers in de resultaten van de onderneming betreft, zullen zij meer interesse in de gang van zaken krijgen, hetgeen zich zal uiten in vragen en voorstellen.

Indien van werknemerszijde vragen worden gesteld of toelichting op de cijfers wordt gevraagd, dan zal de ondernemer met klem van argumenten antwoord moeten geven. Om dit op een juiste wijze te kunnen doen, zal hij zelf een juist inzicht moeten hebben en bovendien tact om dat inzicht aan anderen door te geven. Gelukt hem dit, dan zal hij aan gezag winnen, omdat hij dan door zijn ondergeschikten als de ware gezagsdrager zal worden erkend en dan zal het vertrouwen in hem toenemen. Bij tekort schieten in deze „vergemeenschappelijkte vorm van gezagsuitoefening”, zal zijn persoonlijk gezag ernstig lijden. Immers, blijkt zijn motivering niet steekhoudend, of zijn wijze van optreden niet overtuigend, dan zal men het vertrouwen in zijn persoonlijke qualiteiten als gezagsdrager

¹ Zie in dit verband: Dr F. J. C. NUYENS, o.c. pag. 45.

verliezen en zonder dit vertrouwen wordt de uitoefening van gezag uiterst moeilijk.

Met het bovenstaande wil niet gezegd zijn dat het gezag van de ondernemer hierdoor in *wezen* zou worden veranderd, of dat de werknemers in de leiding van de onderneming zouden moeten delen. Slechts werd aangegeven, dat de *uitoefening* van het gezag in andere vorm zal plaats vinden.

Wanneer wij hetgeen in dit hoofdstuk gesteld werd samenvatten, dan komen wij tot de volgende conclusies. Het vraagstuk van de winstdeling kan men o.i. slechts met vrucht aan een onderzoek en beoordeling onderwerpen, wanneer men het plaatst tegen de achtergrond van de ontwikkeling van de onderneming als geheel.

Naar het ons voorkomt gaat deze ontwikkeling in een zodanige richting, dat de onderneming steeds meer het karakter van een gemeenschap gaat dragen¹.

Dit heeft gevolgen voor de in de onderneming samenwerkende groeperingen, met name ook op het gebied van de verantwoordelijkheid en de gezagsverhoudingen.

¹ Dat deze ontwikkeling nog lang niet ten einde is en nog niet tot een volledige gemeenschap heeft geleid, erkennen wij ten volle. Zie Prof. Dr M. J. H. COBBENHAGEN, o.c. pag. 147.

IV

BEDRIJFSTAK EN WINSTDELING

Wij menen dat het zin heeft in aansluiting op onze opmerkingen over de onderneming, de vraag aan de orde te stellen of het gewenst is dat winstdeling per bedrijfstak of eventueel landelijk plaatsvindt.

Naast voorstanders van het bedrijfstaksgewijze of landelijke systeem, zoals ROMME en v. d. BRINK, MEYER en de schrijver van het desbetreffende hoofdstuk in „De weg naar Vrijheid”, verklaren anderen zoals KOOLEN, MEY en VERSTER en gedeeltelijk ook de Commissie uit de K.A.B., het rapport van het C.S.W.V. en de Staatscommissie COBBENHAGEN zich tegen dit systeem.

Het feit, dat in ons land vrijwel alle schrijvers, die zich met winstdeling bezig houden aan dit vraagstuk aandacht schenken, is voor ons aanleiding op het probleem nader in te gaan, hoewel wij menen dat de oplossing hiervan niet urgent is. Dit probleem vraagt eerst om een oplossing, wanneer winstdeling hetzij landelijk, hetzij per bedrijfstak verplicht wordt gesteld, hetgeen — gezien de conclusies waartoe de Staatscommissie COBBENHAGEN is gekomen¹ — niet te verwachten valt.

Opgemerkt zij, dat het vraagstuk van winstsamentrekking slechts bij bepaalde doelstellingen welke men met winstdeling wenst te bereiken, aan de orde kan worden gesteld. Indien men b.v. winstdeling wenst in te voeren uit het oogpunt van productiviteitsverhoging, dan is het duidelijk dat er van winstpooling geen sprake kan zijn. Evenmin is dit het geval, wanneer men door winstdeling binding aan het bedrijf beoogt of de winstdeling beschouwt als een uiting van het gemeenschapskarakter van de onderneming. Bij andere doelstellingen, en met name de doelstelling om via winstdeling vermogensvorming te

¹ Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, Het vraagstuk der winstdeling, Den Haag, 1952, pag. 70.

realiseren, kan het vraagstuk der pooling in beschouwing worden genomen.

De gedachtengang van hen die winstpooling voorstaan, is verschillend. De Katholieke voorstanders redeneren als volgt: de menselijke waardigheid vereist, dat de mens door zijn werkzaamheid voor zich zelf en de zijnen kan zorgen op een dusdanige wijze dat hij een redelijk bestaan kan leiden. Opdat hij dit redelijk bestaan kan leiden en niet te zeer afhankelijk behoeft te zijn van anderen bij alle eventualiteiten, die zich in het leven kunnen voordoen, heeft hij recht op de vorming van een bescheiden vermogen. Dit bescheiden vermogen zou hij zich door spaarzaamheid — de eerste bron van vermogensvorming — uit zijn loon moeten kunnen verwerven.

Tengevolge van verschillende omstandigheden acht men in het loon daartoe thans geen ruimte aanwezig. Niettemin blijft het beginsel van vermogensvorming om een oplossing vragen. Deze oplossing acht men bereikbaar via winstdeling. Wil de winstdeling tot deze vermogensvorming kunnen bijdragen, dan moet zij algemeen — en dus verplicht — worden ingevoerd.

Deze vermogensvorming moet door ieder op gelijke wijze kunnen geschieden, althans voorzover de technisch-economische prestaties gelijk zijn. Een overwegende binding van het winstdeel aan de gang van zaken in de onderneming acht men dan ook onaanvaardbaar. Opdat de vermogensvorming op zo ruim mogelijke schaal plaatsvinde, wenst men samentrekking en spreiding van de winst per bedrijfstak.

In de socialistische gedachtengang speelt de vermogensvorming als doel van winstdeling, noch als motief voor winstpooling een rol. Het doel van winstdeling is volgens socialistische zienswijze wijziging te brengen in de verdeling van het nationale inkomen. Slechts voorzover winstdeling tot dit doel kan bijdragen, wordt het stelsel geaccepteerd. De vermogensvorming dient in eerste instantie te geschieden door de overheid en secundair op geringe schaal door het individu. In tegenstelling tot de Katholieke schrijvers acht men winstpooling per *bedrijfstak* onaanvaardbaar, omdat ook in deze figuur geen recht wordt gedaan aan het beginsel gelijke beloning voor gelijksoortige arbeid. Slechts *landelijke* winstpooling acht men acceptabel¹.

Het komt ons voor, dat bovenstaande gedachtengangen on-

¹ Zie: Rapport van de Plancommissie van de Partij van de Arbeid, De weg naar Vrijheid, Tweede druk, Amsterdam, 1951, pag. 43 e.v.

juist zijn, omdat zij het probleem eenzijdig en onvolledig stellen. Het beginsel van vermogensvorming, waarop door sommige schrijvers de eis wordt gebaseerd van wettelijk verplichte winstdeling en winstpooling, wordt absoluut gesteld en niet in samenhang met andere beginselen en met de maatschappelijke omstandigheden. Wij bedoelen dit te zeggen: Wanneer vermogensvorming in abstracto een eis zou zijn voortvloeiende uit de rechtvaardigheid, dan is daarmee nog geenszins gezegd, dat aan deze eis onder alle omstandigheden moet worden tegemoet gekomen. Nog minder dat vermogensvorming door een bepaald middel — i.c. winstdeling — moet worden gerealiseerd. Zo zal aan de eis van vermogensvorming eerst kunnen worden voldaan, wanneer het loon voldoende is om in de dagelijkse behoeften van de werknemer en zijn gezin te voorzien.

Deze eis heeft voorrang, omdat vermogensvorming eerst ter sprake kan komen, als een redelijk bestaan voor de dag van heden is gewaarborgd. Men kan zich afvragen, of de huidige loonsverhoudingen, inclusief de kinderbijslagen, volledig recht doen wedervaren aan de eis, dat de loonshoogte op de bestaansmogelijkheden van een gezin moet zijn gebaseerd. Wij menen dit, gezien de cijfers welke hierover ter beschikking staan, althans voor de grote gezinnen te mogen betwijfelen.

Eveneens zal, alvorens men de eis tot vermogensvorming stelt, moeten worden nagegaan, of inwilliging hiervan niet kan leiden tot een vermindering van de werkgelegenheid. Indien dit zo zou zijn, dan zou men door inwilliging van het recht op vermogensvorming te kort doen aan het recht van de mens op arbeid.

Als derde voorbeeld, waaruit moge blijken, dat de doorvoering van een beginsel in de praktijk mede afhankelijk is van andere beginselen, moge in dit verband gewezen worden op het beginsel van de private eigendom en dus op het recht van de eigenaren om — binnen bepaalde grenzen — van de vrucht van hun eigendom te genieten¹.

Vermogensvorming door verplichte winstdeling zou aan dit beginsel ernstige afbreuk kunnen doen.

Wanneer ROMME en v. D. BRINK aftrek van primair dividend van de winst afwijzen, op grond van de overweging, dat dit „aan de practische betekenis der winstdeling grote afbreuk

¹ Zie Prof. Mag. Dr F. A. WEVE O.P.: Veranderingen in de structuur der onderneming, in: Economie Mei/Juni 1949, pag. 356.

zou doen”¹, dan spreekt hieruit een overschatting en verabsolutering van de eis van vermogensvorming, waardoor aan andere rechtvaardigheidseisen te kort wordt gedaan.

Bovenstaande voorbeelden mogen tot uiting hebben gebracht, dat uit het beginsel van het recht op vermogensvorming nog geenszins zonder meer voortvloeit, dat vermogensvorming op brede schaal in alle omstandigheden moet worden doorgevoerd. Wij zijn dan ook van mening, dat de volgende opmerking, gemaakt door Prof. F. v. D. VEN in verband met een rechtvaardige loonvorming, ook hier op zijn plaats is.

„Het komt mij voor” zo zegt hij „dat een sterk abstraherende theorie mogelijk wel de weg kan bereiden voor een oplossing van het concrete vraagstuk door de eerste beginselen uiteen te zetten, maar nimmer een pasklare solutie kan geven. Op welke wijze in een concrete situatie het loon moet worden bepaald om rechtvaardig te mogen heten hangt immers voor een zeer belangrijk deel af van de beoordeling der feitelijke maatschappelijke verhoudingen, zowel economische als culturele”².

Samenhangende met ons bezwaar tegen de verabsolutering van het beginsel der vermogensvorming en van de eis, dat op grond van — zoals men het uitdrukt — de sociale rechtvaardigheid de brede massa tot vermogensvorming moet kunnen geraken, hebben wij bezwaar tegen het feit, dat zonder meer wordt aangenomen, dat deze vermogensvorming thans niet uit het loon kan plaatsvinden, noch op andere wijze kan geschieden. Immers slechts indien zou vaststaan dat:

1. thans in onvoldoende mate vermogensvorming plaatsvindt,
2. vermogensvorming niet kan geschieden door besparing op het loon,
3. vermogensvorming door de brede massa rekening houdend met de economische en sociale omstandigheden thans verwezenlijkbaar is,
4. vermogensvorming uitsluitend kan geschieden door winstdeling,
5. invoering van winstdeling kan plaatsvinden zonder afbreuk te doen aan andere eisen van rechtvaardigheid,

¹ Prof. Mr C. P. M. ROMME en Prof. Dr J. R. M. VAN DEN BRINK, Verbreiding van privaat-eigendom, Amsterdam, 1945, pag. 43.

² Prof. Dr F. J. H. M. VAN DER VEN, Rechtvaardig arbeidsloon, in: Sociaal Maandblad Arbeid, Jrg. 1947, pag. 5.

eerst dan kan men op grond van de rechtvaardigheid wettelijke invoering van winstdeling eisen.

Wij zijn er ons van bewust, dat de beantwoording van de vraag, of aan bovengenoemde voorwaarden al dan niet is voldaan, steeds een min of meer subjectief karakter zal dragen en dus in vele gevallen niet zal leiden tot een eensluidende oplossing. Dit erkennend willen wij niettemin pogen onze mening, dat winstdeling geen eis is van rechtvaardigheid en dat dus wettelijke invoering van winstdeling valt af te wijzen, op grond van de volgende overwegingen te adstrueren:

Ad 1. Bij constatering van het feit, dat thans geen — of slechts in zeer geringe mate — vermogensvorming door de grote massa plaatsvindt, wordt geen rekening gehouden met de collectieve vermogensvorming. In vrijwel alle beschouwingen wordt uitgegaan van het loon, dat de arbeider in handen krijgt, waarvan wordt aangenomen, dat hieruit niets bespaard kan worden. Men dient echter te bedenken, dat in feite een aanzienlijk deel van het loon in ruimere zin wordt bespaard.

Deze besparing geschiedt in ons land om verschillende redenen collectief, doch er vindt op deze wijze wel degelijk vermogensvorming plaats, getuige de enorme sommen waarover de sociale fondsen beschikken. Een voorbijzien van deze wijze van vermogensvorming trekt het beeld scheef en zou tot de opvatting kunnen leiden, dat de besparingen voor vermogensvorming uitsluitend moeten komen uit hetgeen de werknemer zelf wekelijks ontvangt.

Ad 2. De spaarmogelijkheid voor arbeiders wordt uitgesloten geacht. Wij zouden niet gaarne het tegendeel willen beweren, doch wel menen wij, dat deze mening veelal niet zozeer steunt op objectieve onderzoeken naar de *mogelijkheid* tot sparen, dan wel op de *feitelijkheid* van het niet-sparen.

Men gaat uit van de feitelijke besteding van het loon, maar dit mag geen uitgangspunt zijn voor de beoordeling van de *spaarmogelijkheid* bij de huidige loonshoogte.

Het is toch niet ondenkbaar, dat tengevolge van bepaalde sociale maatregelen, waarbij te denken valt aan de noodwet ouderdomsvoorziening, waarbij inkomsten uit eigen bezit gedeeltelijk van de uitkering worden afgetrokken, of tengevolge van de ontwaarding van onze munteenheid, niet uitsluitend de *mogelijkheid* doch ook de *wil* tot sparen is afgenomen. Er zijn natuurlijk categorieën, die niet tot sparen in staat zijn, waarbij reeds gewezen werd op grote gezinnen met jeugdige

kinderen. Daartegenover staan echter categorieën, waarbij te denken valt aan jeugdige arbeiders, die zeker tot besparing in staat zijn.

Aan te nemen dat thans besparing uit het loon niet mogelijk is, lijkt ons dan ook te vergaand.

Ad 3. Of thans de mogelijkheid aanwezig is op brede schaal vermogensvorming te verwezenlijken rekening houdend met de economische en sociale omstandigheden, durven wij niet te beoordelen. Om dit gefundeerd te kunnen doen zou o.i. een aparte studie nodig zijn.

Ad 4 en 5. Winstdeling is naar onze mening niet de enige wijze — voorzover winstdeling daartoe in staat is — om tot vermogensvorming bij te dragen. Dit zou ook kunnen geschieden b.v. door een loonsverhoging met besparingsdwang, of, indien zou blijken dat er ook thans spaarmogelijkheden bestaan, door het opleggen van verplichte besparing uit het huidige inkomen. Wij willen geenszins betogen dat hier uitvoerbare mogelijkheden aanwezig zijn, doch zijn van oordeel dat deze en dergelijke mogelijkheden ernstig onderzocht moeten worden, vooraleer men grijpt naar het middel van wettelijk verplicht gestelde winstdeling. Dit middel grijpt — wanneer men het doel vermogensvorming er reëel mee wil dienen — sterk in de eigendomsverhoudingen in. Slechts indien zou blijken dat uit het oogpunt van verdelende rechtvaardigheid — volgens welke de voordelen en lasten ener gemeenschap onder de leden behoren te worden verdeeld — winstdeling aanvaardbaar is, zou men een wettelijke regeling kunnen overwegen. Men moge daarbij bedenken dat bij een verplichting tot winstdeling men op een *bepaalde* categorie leden van de Nederlandse gemeenschap — n.l. die welke hun gelden risicodragend in een onderneming hebben belegd — de verplichting legt de vermogensvorming der arbeiders mogelijk te maken.

Wanneer men de vermogensvorming los ziet van productiviteitsverhoging door winstdeling en winstdeling als middel tot vermogensvorming ook dan verplicht zou wens in te voeren, wanneer zij niet leidt tot productiviteitsverhoging, dan betekent deze verplichte invoering, zoals Prof. MEY opmerkt, een heffing ten laste van de aandeelhouders. Dienaangaande zegt hij het volgende:

„Zowel in het geval de winsten in het bedrijf werden geaccumuleerd, als in het geval dat zij werden uitgekeerd, zal de waarde van de participaties zijn gestegen en wel tot

zodanige hoogte, dat op basis van die huidige waarde de bezitter niet meer dan een normale rentevergoeding ontvangt. Het invoeren van winstdelingsschema's zou dus betekenen een druk op de rentabiliteit van die investeringen, maar daarmee een heffing ineens ten laste daarvan tevens. Op zich zelf heb ik geen bezwaar tegen heffingen ineens, mits het doel dat ermee wordt beoogd waardevol is en dit op geen andere, meer doelmatige wijze is te bereiken. Indien men echter de verwerving van eigendom door de bezitloze arbeiders door middel van een of andere onteigeningsprocedure verwerpt en *daarom* grijpt naar het middel van de winstdeling, zij men indachtig, dat men op deze wijze eveneens onteigent en nog wel onteigent zonder schadeloosstelling, zij men indachtig dat men zijn doel, bezitsspreiding zonder onteigening, allesbehalve bereikt. Bovendien is dit een vrij grove onteigening, een onteigening „zonder aanzien des persoons”, een element dat ons bezwaar daartegen slechts kan versterken”¹.

In het bovenstaande wordt zeer duidelijk naar voren gebracht het bezwaar tegen wettelijke verplichtstelling van winstdeling uit rechtvaardigheidsoogpunt, een bezwaar waaraan door de voorstanders van een wettelijke regeling geen aandacht wordt geschonken.

Op grond van bovenstaande overwegingen achten wij invoering van wettelijk verplichte winstdeling niet juist.

Hierbij komt, zoals in het rapport van de Staatscommissie wordt opgemerkt², dat de gedachte van winstdeling niet leeft in het rechtsbewustzijn van ons volk en dat in vele ondernemingen de noodzakelijk psychologische sfeer om tot invoering te kunnen overgaan, ontbreekt.

Terugkerend tot het probleem der winstpooling, waarmee wij zagen de wettelijke verplichtstelling samenhangt, laten wij hier volgen de argumenten van de voorstanders van pooling.

1. Zonder winstpooling blijft een groot deel van de arbeidende bevolking verstoken van vermogensvorming.
2. Men staat op het standpunt, dat gelijksoortige arbeid gelijk moet worden beloond. Dit is alleen mogelijk bij winstpooling.

¹ Prof. Dr J. L. MEY, Winstdeling door arbeiders, in: Annalen van het Thijmgenootschap, Aug. 1950, pag. 174/175.

² Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, o.c. pag. 70.

3. Teneinde stabiliteit in het inkomen van de arbeiders te verkrijgen is winstpooling gewenst.
4. De bedrijfstak wordt door ROMME en v. D. BRINK¹ als een organische eenheid beschouwd. Tengevolge van de daaruit voortvloeiende solidariteit moet de winst per bedrijfstak worden gepoold.

Wij zouden hiertegenover het volgende op willen merken:

Ad 1. Het argument, dat winstpooling noodzakelijk is, omdat anders een groot deel van de arbeiders niet tot vermogensvorming kan komen, achten wij niet steekhoudend. Dit argument steunt op de reeds eerder gesignaleerde gedachtengang, waarbij het beginsel der vermogensvorming te abstract wordt gesteld. Immers wat doet men? Men kiest uit de middelen voor vermogensvorming er één uit, n.l. winstdeling en doet alsof dit middel van dezelfde orde is als het beginsel, zonder er rekening mede te houden, dat dit middel zijn eigen eisen van feitelijke aard meebrengt. Men gaat de winst en de deelgerechtigdheid in de winst losmaken van de bron waaruit zij is ontstaan — de onderneming — om anderen een deel van deze winst toe te kennen.

Winstdeling via winstpooling, hetzij landelijk, hetzij per bedrijfstak, draagt het karakter van een belasting, en dan een belasting die op een onelegante wijze wordt geheven. Daar komt bij dat landelijke winstpooling bepaaldelijk ingaat tegen het uiteindelijke doel dat men door middel van winstdeling wenst te bereiken.

Winstdeling immers wil men gebruiken als middel voor vermogensvorming en vermogensvorming acht men noodzakelijk in verband met de ontplooiing van de menselijke waardigheid en de persoonlijke verantwoordelijkheid. Maar om tot deze ontplooiing bij te dragen is toch ook *de wijze van verkrijging* van groot belang en niet alleen het *vermogensbezit*. Vermogen moet verworven worden uit spaarzaamheid. Voor de bezitloze arbeiders is de enige bron van mogelijke vermogensvorming hun arbeid. Deze bron stellen zij in dienst van een onderneming en ontvangen daartegenover een inkomen. Op allerlei wijzen manifesteert zich de relatie tussen de arbeider en de onderneming waar hij werkt. Ook de vermogensvorming, welke samenhangt met de arbeid, mag niet van deze verbondenheid tussen arbeid en onderneming worden losgemaakt.

¹ Prof. Mr C. P. M. ROMME en Prof. Dr J. R. M. VAN DEN BRINK, o.c. pag. 29.

Ad 2. Het argument, dat gelijksoortige arbeid gelijk beloond moet worden en uit dien hoofde winstpooling en winstuitsmering moet plaats vinden, is zeer veel verbreid. ROMME en v. D. BRINK merken dienaangaande op:

„Het wordt n.l. algemeen als onbillijk gevoeld, en het is een bron van sociale onrust, wanneer arbeiders, die in verschillende ondernemingen precies dezelfde arbeid verrichten, een verschillend loon ontvangen”¹.

Op grond van dit beginsel wenst men ook een winstdelingsregeling, waarbij loon plus winstaandeel meer geuniformeerd wordt, „naarmate het arbeid van lagere orde, d.w.z. waarlijk gelijksoortige arbeid betreft”².

Op de eerste plaats zouden wij willen opmerken, dat sinds jaar en dag „arbeiders die in verschillende ondernemingen precies dezelfde arbeid verrichten” een verschillend loon ontvangen, zonder dat men dit algemeen als een onbillijkheid voelt. Men denke hierbij aan verschillende beloning van jeugdigen t.o.v. ouderen of aan verschil in beloning op het platteland en in de grote steden.

In dit verband zouden wij de aandacht willen vestigen op het rapport KRUIJT inzake de gemeenteclassificatie. Bij oppervlakkige beschouwing zou men kunnen menen dat hierin naar voren komt het beginsel gelijke beloning voor gelijke arbeid. Immers men komt tot de conclusie, dat het gewenst is het verschil in beloning tussen de verschillende gemeenteklassen te limiteren³.

De vraag is echter: op welke grond komt men tot deze conclusie? Niet op grond van het beginsel van gelijke betaling voor gelijksoortige arbeid. In dat geval had men het schrijven van het Rapport achterwege kunnen laten en zich de moeite kunnen besparen om al dit statistisch materiaal te verzamelen. Dan zou het beginsel gelijke betaling voor gelijksoortige arbeid het wegvallen van de gemeenteklassen hebben bepaald.

Men bepleit echter een limiet in het verschil in beloning op grond van de overweging dat de kosten van levensonderhoud

¹ Prof. Mr C. P. M. ROMME en Prof. Dr J. R. M. VAN DEN BRINK, o.c. pag. 26.

² Prof. Mr C. P. M. ROMME en Prof. Dr J. R. M. VAN DEN BRINK, o.c. pag. 29.

³ Rapport uitgebracht door de Commissie ingesteld bij beschikking van de Minister van Sociale Zaken d.d. 1 April 1948, No. 6022 Afdeling Arbeidsverhoudingen: Het vraagstuk der gemeenteclassificatie, Den Haag, 1951. In de vierde conclusie wordt gesteld „De commissie beveelt aan een uurloonverschil van gemiddeld 10 cent tussen de hoogst en laagst geclasseerde gemeenten in het algemeen als normaal te aanvaarden”. Pag. 140.

in de stad of op het platteland elkaar niet zoveel ontlopen. Niet het prestatie-element doch het behoefte-element is dus bepalend voor de uitspraak dat de beloning in de verschillende gemeenteklassen meer gelijk moet worden getrokken¹. Ook in de praktijk wordt door velen aangevoeld dat in de loons-hoogte terecht het behoefte-element is verdisconteerd en dat de eis van de rechtvaardigheid niet bestaat in een absoluut gelijk loon, maar in een relatief gelijk loon, d.w.z. een loon, rekening houdend met de behoeften en omstandigheden.

Wij menen dan ook, dat terecht is opgemerkt, dat het beginsel van gelijk loon voor gelijksoortige arbeid, niet het einde noch het begin van alle wijsheid is bij de bepaling van een billijk loon².

Naarmate men echter verder van het loon afstand neemt en het oog richt op het totale inkomen, kan deze eis van absolute gelijkheid nog minder worden gesteld zonder te kort te doen aan een van de belangrijkste facetten aan ieder leven eigen: de pluriformiteit. Ieder streven naar gelijkschakeling draagt in zich de tendens om het leven het levende, wisselvallige en boeiende te ontnemen. Het draagt daarenboven in zich de tendens de verantwoordelijkheid van de mens te doden. Men ontnemt de „kans” aan het leven, omdat men door de kwade kansen daaruit te willen bannen, ook de goede kansen verwijderd. Leven zonder risico, zonder kans, zonder verschil, is leven zonder ziel. De vraag zal dus steeds moeten worden gesteld of bepaalde maatregelen geen inbreuk maken op het leven zelf. In verband met het hier aan de orde gestelde probleem zijn wij van mening, dat de grens van het wenselijke bij winstpooling wordt overschreden. Winst is een begrip, behorend bij, en uitvloeisel van de onderneming. Het is een manifestatie van de „goede kans”, zoals verlies manifestatie is van de „slechte kans”, verbonden aan het leven van een onderneming. Het lijkt juist, dat de goede en slechte gevolgen, waaraan het leven van een onderneming bloot staat, gedragen worden door de daarbij betrokken personen, ieder op eigen wijze en in de mate waarin dit redelijk is. Juist uit deze verbondenheid met

¹ Ook in de opdracht aan de commissie kan men dit standpunt terugvinden. Daarin wordt gezegd „Het samenstellen van een wetenschappelijk gefundeerde gemeente-documentatie, welke zou kunnen worden gebruikt als grondslag bij het opstellen van concrete gemeenteklassenindelingen voor doeleinden, welke verband houden met de kosten voor levensonderhoud en levensgewoonten.” (curs. van ons) o.c. pag. 7.

² Prof. Dr F. J. H. M. VAN DER VEN, o.c. pag. 9.

de onderneming vloeit o.i. voort, dat winstdeling kan plaatsvinden. Door winstpooling snijdt men deze verbondenheid af!

Bij winstpooling overheerst zozeer het doel van de vermogensvorming, dat het verband tussen winst en onderneming en de daaruit voortvloeiende gevolgen totaal over het hoofd worden gezien.

Tenslotte ziet het beginsel van gelijke beloning voor gelijksoortige arbeid alleen naar de *technische* gelijkheid van de prestatie, zoals o.a. in het rapport van de K.A.B. terecht wordt opgemerkt¹. Men moet daarnaast ook rekening houden met de *economische* waarde van de prestatie, zoals men ook doet bij de beloning van ondernemers en kapitaalverschaffers. Wij staan niet voor, dat in dezelfde mate met de economische waarde van de arbeid rekening wordt gehouden als bij ondernemer en kapitaalverschaffer, omdat daarvoor het draagvlak van het arbeidersbudget te klein is. Stringente doorvoering van dit beginsel zou dientengevolge leiden tot onaanvaardbare consequenties en sociale wantoestanden.

Boven zekere gegarandeerde minimuminkomsten achten wij dit beginsel echter praktisch uitvoerbaar en in overeenstemming met een rechtvaardige beloning.

Ad 3. Een volgend motief voor winstpooling acht men gelegen in de egaliserende werking.

„Door gedeeltelijke pooling van het arbeiderswinsttaandeel ontstaat een egaliserende werking, die, in het bijzonder aan de lager beloonde arbeiders, een zekere stabiliteit in het inkomen garandeert”².

Wij menen dat dit argument geen kracht heeft. Immers het doel van winstdeling en het uitsluitende doel is bij de bovengenoemde schrijvers gelegen in de vermogensvorming. Deze vermogensvorming moet verkregen worden door besparing. Het wekelijks ter beschikking komende consumptieve loon blijft dus hetzelfde of er winst is of niet. Uit dien hoofde bezit egalisatie dan ook geen enkel nut.

Uit het oogpunt van vermogensvorming achten wij egalisatie juist ongewenst. Vermogensvorming d.w.z. sparen is een functie, die slechts kan worden verricht in gunstige omstandigheden en het is geenszins verwerpelijk dat de hoogte van het bespaarde bedrag fluctueert met de omstandigheden.

¹ De aanspraak der arbeiders op een aandeel in de investeringen, uitgave K.A.B., Utrecht, 1952, pag. 22.

² Prof. Mr C. P. M. ROMME en Prof. Dr J. R. M. VAN DEN BRINK, o. c. pag. 29.

Ad 4. Als vierde argument voor winstpooling wordt gewezen op de homogeniteit van de bedrijfstak.

De waardering van de graad van homogeniteit is uiteraard een kwestie van subjectieve beoordeling. Wij zijn van mening, dat deze niet zo groot is, dat de solidariteit in de bedrijfstak een argument voor winstpooling kan vormen. Dat verschillende maatregelen, zoals wachtgeld- en werkloosheidsverzekering, vorming van pensioenfondsen e.d., bedrijfstaksgewijze worden opgezet, geschiedt o.i. meer uit doelmatigheidsoverwegingen dan uit solidariteitsoverwegingen. Daarenboven lijkt het niet aan twijfel onderhevig dat de solidariteit in de onderneming van hoger waarde is en dus winstdeling per onderneming de voorkeur verdient. Buiten de onderneming zou er meer voor te zeggen zijn de winstdeling of de sociale verzekeringen regionaal te doen plaats vinden.

Als versterking van dit argument voor winstpooling wordt aangevoerd, dat de overheid in belangrijke mate invloed uitoefent op de gang van zaken in de onderneming.

„En de verschillen in productieresultaat kunnen dan ook zeker niet ten volle voor rekening van de onderneming worden gebracht, doch zijn voor een deel het gevolg van de invloed der overheid; men denke in dit verband b.v. aan productieregelingen met quota-toewijzing enz.”¹.

Wij menen, dat de invloed van de overheid geen grond kan zijn voor een winstpooling per bedrijfstak, doch uitsluitend voor landelijke winstdeling. De invloed van de overheid zal immers veelal bedrijfstaksgewijze geschieden en zo de resultaten per bedrijfstak gunstig dan wel ongunstig beïnvloeden. Wil men deze invloed in de winstverdeling verdisconteren, dan moet men de winst landelijk poolen².

Zoals in het voorgaande werd aangetoond hebben wij tegen pooling en dus ook tegen landelijke pooling bezwaren van principiële aard.

Behalve de hierboven genoemde, hebben wij nog de volgende bedenkingen tegen winstpooling.

1. Volgens de gegevens van het rapport COBBENHAGEN³ zou bij een winstdeling op 50—50 basis, na aftrek van primair dividend, de arbeiders in goede jaren $\pm 5\%$ van hun loon als

¹ Prof. Mr C. P. M. ROMME en Prof. Dr J. R. M. VAN DEN BRINK, o.c. pag. 29.

² Mede op grond van deze overweging wordt landelijke winstpooling in De weg naar Vrijheid voorgestaan, o.c. pag. 45.

³ Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, o.c. pag. 191.

winstdeel ter beschikking kunnen worden gesteld. Het is duidelijk, en het spreekt ook uit de inhoud van het rapport, dat de Commissie geenszins winstdeling tot een dergelijk percentage voorstaat. Integendeel, wettelijke verplichtstelling wordt afgewezen ongeacht het percentage, en bovenstaande cijfers zijn dan ook alleen als voorbeeld te beschouwen.

Wanneer men het percentage van de winst op 10 % zou stellen, dan zou de invloed op het rendement van het kapitaal, speciaal in kapitaalintensieve bedrijven, reeds groot zijn en zouden zich de bezwaren voordoen waarop reeds gewezen werd op pag. 49. Daarenboven zou een uniform percentage van de winst een onrechtvaardige discriminatie betekenen, ten gunste van arbeidsintensieve bedrijven.

Stellen wij echter, dat gemiddeld 10 % van de winst ter verdeling onder de arbeiders beschikbaar zou komen, dan zou dit op basis van de gegevens van de Staatscommissie per arbeider neerkomen op 1 % van zijn jaarloon in gunstige jaren.

Het is duidelijk dat een bedrag van f 25 à f 30 — in gunstige jaren — voor de vorming van een eigen vermogen geen enkele rol speelt en ook uit dien hoofde winstpooling valt af te wijzen.

Geen rekening werd hierbij gehouden met de ongetwijfeld belangrijke kosten, verbonden aan de administratie en het beheer van de gelden, noch met het feit, dat er geen voldoende reden is om bij wettelijk verplichte invoering van winstdeling de werknemers in overheidsdienst en de werknemers in de landbouw — om slechts enkele categorieën te vermelden — hiervan uit te sluiten.

Ook zij hebben recht op vermogensvorming en wanneer men de vermogensvorming zò primair stelt als vele voorstanders van wettelijke regeling en winstpooling doen, dan moet ook voor deze categorieën de mogelijkheid hiertoe geopend worden, b.v. door een variabele loontoeslag — jaarlijks vast te stellen — ter hoogte van het „landelijk winstpercentage”.

De sommen hiermede gemoeid, zouden verkregen moeten worden óf door deze af te trekken van het winstdeel van de gezamenlijke industrieën, óf uit de schatkist, hetgeen tot hogere belastingheffing zou leiden.

In het eerste geval zou dus de 1 % worden verminderd, zodat er vrijwel niets zou overblijven.

Indien de weg van belastingheffing zou worden gevolgd, dan zou in feite het winstaandeel, dat moet worden terzijde gelegd, belangrijk meer dan 10 % bedragen.

2. Bij wettelijke regeling en vaststelling van het percentage van het winstdeel zal nimmer uniformiteit kunnen worden bereikt. Gewezen werd reeds op het verschil tussen kapitaal- en arbeidsintensieve bedrijven. Daarenboven zullen uniforme voorschriften, zoals Drs VERSTER¹ opmerkt, onmogelijk zijn omdat het risico zo verschilt. Daarmee moet een evenredige beloning van het kapitaal parallel lopen.

Dit verschil in vergoeding voor het risico doet zich naar onze mening niet alleen voor per *bedrijfstak*, zoals KALVERAM² stelt, doch ook per *bedrijf*.

3. Winstpooling maakt het onmogelijk verschillende belangrijke doeleinden, die door middel van winstdeling te bereiken zijn, te effectueren. Met name kan men hier denken aan productiviteitsverhoging. De invloed van winstpooling zal in plaats van stimulerend juist verslappend werken.

De bedrijven met slechte resultaten worden gesubsidieerd door de bedrijven met goede resultaten. Op deze wijze wordt aan de dynamiek van het economisch leven afbreuk gedaan. Uiteraard kan onder deze omstandigheden van productiviteitsverhoging geen sprake zijn.

4. Ook psychologisch moet winstpooling worden afgewezen. Winstpooling leidt immers tot winstuitkering, ook in die gevallen waar het iedereen, zelfs de eenvoudigste arbeider, duidelijk is dat er met verlies is gewerkt. Dit is een zeer ongeschikte wijze om de arbeider het begrip bij te brengen, dat winst, werkgelegenheid e.d. mede verband houden met zijn eigen inspanning.

5. Uit het oogpunt van verhoging van de solidariteit binnen de onderneming is winstpooling onaanvaardbaar.

CLÉMENS merkt in dit verband op:

„La participation nationale aux bénéfices est en réalité une mesure d'économie collectiviste qui tendrait à fonctionner comme un système de compensation tant des résultats favorables des entreprises que de la distribution des revenus. . . . Elle contribuerait à l'effacement du système d'économie privée et à l'avènement d'un système collectiviste”³.

¹ Drs J. B. L. VERSTER, Winstdeling door arbeiders, in: Annalen van het Thijmgenootschap, Aug. 1950, pag. 194.

² WILHELM KALVERAM, Einige Grundsätzliche Fragen zur Gewinnbeteiligung, in: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Wiesbaden, 1951, pag. 90.

³ RÉNÉ CLÉMENS, La participation aux bénéfices et sa signification dans la communauté d'entreprise, in: Industrie, Déc. 1949, pag. 844.

Het bovenstaande zouden wij als volgt willen samen vatten. Winstdeling per bedrijfstak of landelijk is mogelijk. Dit is dan ook de reden dat in de definitie deze mogelijkheid tot uitdrukking werd gebracht. Op grond van principiële en praktische overwegingen achten wij echter winstdeling, hetzij landelijk, hetzij per bedrijfstak, ongewenst.

V

DE HOUDING VAN WERKNEMERS EN WERKGEVERS

§ 1. DE HOUDING VAN DE WERKNEMERS-VAKBONDEN

De houding van de vakbonden t.a.v. het vraagstuk van de winstdeling is niet uniform en in het verleden ook nooit uniform geweest. Voor wat de huidige tijd betreft, moge verwezen worden naar het in 1952 verschenen rapport van de K.A.B., waarin winstdeling wordt bepleit en naar het rapport inzake winstdeling van de z.g. Commissie COBBENHAGEN, waarin van de zijde van de socialistische vakcentrale bezwaren tegen winstdeling naar voren worden gebracht. De Christelijke Vakcentrale is weer voorstander van de winstdeling.

In Duitsland keert men zich fel tegen de idee van winstdeling, terwijl in Amerika de laatste tijd een groeiende positieve belangstelling valt waar te nemen van werknemerskant.

Het komt ons voor dat een dergelijke verscheidenheid van opvatting t.a.v. het winstdelingsprobleem samenhangt met hetgeen de vakvereniging zich als doel stelt. Ziet de vakvereniging zichzelf volgens de oude opvatting vrijwel uitsluitend als strijdorganisatie, dan impliceert dit, dat de keuze van de middelen bepaald wordt door het doel: de vernietiging van de bestaande maatschappij. In de in klassen gedachte maatschappij, waarin de vakorganisatie de taak was toegemeten de klassenstrijd levendig te houden, werd winstdeling dan ook verworpen, omdat men vreesde dat hierdoor die klassenstrijd zou verslapen. Deze houding is, althans in ons land, voor een aanzienlijk deel gewijzigd in een meer positieve gedragslijn. In deze nieuwe opvatting gaan de leiders van de vakbonden er van uit, dat de vakorganisatie een positieve taak te vervullen heeft, een opbouwende en stimulerende taak. De middelen om deze taak te kunnen vervullen, wisselen omdat de maatschappij dynamisch is. In deze moderne opvatting wordt de beantwoording van de vraag, of een bepaald middel geschikt is

om in te passen in de politiek van de vakbonden, niet meer bepaald door de strijdgedachte maar door de welvaarts-gedachte.

Afhankelijk nu

1. van de graad waarin deze evolutie van strijdorgaan naar verantwoordelijkheidsdragend orgaan heeft plaats gevonden,
 2. van de economische en maatschappelijke structuur van een bepaald land,
 3. van de maatschappelijke overtuiging van de leidende vakbondsfiguren,
- zal winstdeling worden aanvaard of afgewezen.

Het probleem winstdeling is naar onze mening niet meer op de eerste plaats een principieel probleem, doch een probleem waarbij de doelmatigheid op de voorgrond staat.

Dat men van vakbondszijde in het verleden bezwaren had tegen winstdeling valt licht te begrijpen.

De vakbonden ontstonden in een tijd waarin de werknemers, tengevolge van het feit dat zij niet als eenheid konden optreden door gebrek aan organisatie, in het geheel geen tegenwicht vormden voor de macht van de werkgevers.

Deze machtspositie aan werkgeverszijde uitte zich op talrijke gebieden, waaronder dat van het loonbeleid zeer belangrijk was. Daar kwam bij dat de onderlinge concurrentie tussen de arbeiders de macht van de werkgevers enorm vergrootte. De noodzaak om in het productieproces te worden of te blijven ingeschakeld, dreef de arbeiders er toe om werk te accepteren tegen voorwaarden, welke ongunstiger waren dan wanneer zij alleen op grond van de macht van de werkgever tot stand gekomen zouden zijn. Anderzijds brachten de concurrentieverhoudingen tussen de werkgevers mee dat, zelfs indien een werkgever dit wenste, hij slechts in uitzonderingsgevallen boven de algemeen geldende arbeidsvoorwaarden uit kon gaan.

Een en ander had tot gevolg dat aan werknemerszijde een steeds groter wordende behoefte werd gevoeld om tegen deze eenzijdige machtsconcentratie een tegenwicht te vormen.

Naast deze economische overwegingen speelde, zoals G. BRIEFS¹ opmerkt, ook het sociale motief een rol bij het ontstaan van de vakbonden. De structuur van de maatschappij en de functie van de werknemer waren van dien aard, dat van zijn zelf-respect en van zijn persoonlijke waardigheid niet veel was over-

¹ GOETZ BRIEFS, Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, vierde druk, Jena, 1927, pag. 1110 e.v.

gebleven. Zijn afhankelijkheid was groot en zijn ondergeschiktheid aan het economisch doel dermate duidelijk, dat op de duur de persoonlijkheid hierdoor op ernstige wijze werd aangetast. Deze persoonlijkheidswaarde weer terug te geven aan de arbeider was mede het oogmerk van de oprichters der vakbeweging.

In deze zelfde tijd waarin men aan arbeiderszijde het saamhorigheidsgevoel trachtte op te wekken en tot organisatie overging, valt de belangstelling van werkgeverszijde voor winstdeling.

Het zou o.i. onjuist zijn dit samenvallen louter als een toevallige coïncidentie te beschouwen. De werkgevers zagen in de winstdeling een middel om het toenemende aantal vakbondsleden te beperken¹.

Men zag van werkgeverszijde de ontwikkeling van de vakbonden niet gaarne en men meende dat men door de werknemers meer bij de resultaten van de onderneming te betrekken, de belangstelling van de werknemers voor de vakbonden zou verslappen en zij zouden afzien van toetreding. Het pleit voor het inzicht van de werknemers in die dagen, dat zij voor zover zij openlijk voor de keuze gesteld werden of winstdeling doch dan geen vakbondslid, of geen winstdeling, voor zover ons bekend, steeds gekozen hebben voor de vrijheid van organisatie.

Zo zegt BRANDT: „Aber im keinen Falle, in dem versucht wurde, die Arbeiter durch Gewinnbeteiligung ihrer Organisation abspenstig zu machen, ist dies gelungen”².

Bij de leiding van de vakbond bestond uiteraard bezwaar tegen winstdelingsregelingen om dezelfde reden als waarom de werkgevers er voorstander van waren. De inzet van de strijd om de winstdelingsregelingen was naar het inzicht in die dagen: het aantal leden van de vakvereniging.

Deze organisatie, de opbouw van het „aantal”, was primair voor het bestaan van de vakbeweging. Indien de vakbeweging

¹ Een frappant voorbeeld wordt aangehaald door C. SMEENK, in: Christelijk-Sociale beginselen, Kampen, 1936, waar hij zegt: „De Directie van de Engelsche South Metropolitan Gas Company, die in het bewogen jaar van de groote dokwerkersstaking, in 1889, het systeem invoerde, bepaalde niet alleen, dat men bij een staking het recht op uitkeering van een winstaandeel zou verliezen, maar ook dat leden van vakverenigingen onder het personeel niet voor het ontvangen van dividend in aanmerking zouden komen. De directie kon dit standpunt niet volhouden”. pag. 142.

² HANS BRANDT, Gewinnbeteiligung und Ertragslohn, Dresden, 1907, pag. 243.

iets wilde bereiken, dan moest men kunnen beschikken over macht. Deze macht moest tot uiting kunnen worden gebracht in de vorm van een staking. Om macht te kunnen vormen en een staking te kunnen uitroepen was het noodzakelijk dat de arbeiders in zo groot mogelijke getale tot de vakbonden zouden toetreden. Iedere maatregel, afgezien van het feit of deze op zichzelf juist of onjuist was, waardoor afbreuk zou kunnen worden gedaan aan deze massale toeloop, werd bestreden en verworpen. In dit licht bezien is het dan ook begrijpelijk, dat herhaaldelijk voorstellen inzake winstdelingsregelingen een ongunstig onthaal vonden. De mogelijkheid was aanwezig dat daardoor de solidariteit van de arbeiders als groep zou worden doorbroken en daarvoor in de plaats zou komen een solidariteit met de onderneming, hetgeen niet strookte met de opzet van de vakbeweging.

Overziet men het voorgaande dan is het duidelijk dat de vakbeweging vaak uit zelfbehoud afwijzend moest staan tegenover winstdelingsregelingen. Toch zijn de opvattingen in vakbondskringen noch in het verleden noch in het heden eensluidend, hetgeen de volgende uitspraken mogen aantonen.

Engeland

1. SIDNEY WEBB, de voorvechter van de Engelse vakbeweging, zegt in zijn boek „Dertig Jaren, 1890—1920”: „Het bedrijf van winstmaken, gewijd door het motief van geldelijk eigenbelang is de booze geest, die moet uitgebannen worden Copartnership of winstdeling met individuele kapitalisten heeft men in haar ware gedaante leren kennen en heeft afgedaan”¹.
2. *De Engelse Trade Unions* (1938):
„The general attitude of the trade unions is one of indifference or opposition, and hostility has been expressed in resolutions adopted by the Trades Union Congress. The main ground for the opposition of organised labour is that they believe the schemes to be designed to undermine trade union solidarity by strengthening the bonds which attach the worker to the firm in which he is employed. The trade unions recognise that their policy of establishing standard rates of wages to be paid by all firms in a given industry and district often enables the most efficient firms

¹ SIDNEY WEBB, *Dertig Jaren, 1890—1920*, vertaling van HENRI POLAK, Amsterdam, 1924, pag. 272/273.

to make large profits. Hitherto, however, they have directed their attention towards political methods of dealing with large profits through the channels of taxation rather than towards schemes of profit-sharing and copartnership, which would confer differential benefits according as the workers are employed in prosperous or in struggling firms"¹.

Duitsland

1. *Deutscher Gewerkschaftsbund* (1920):

„Die Furcht vor der Diktatur des Proletariats und dem Sozialismus wird die Gewinnbeteiligungssysteme wie Pilze aus dem Boden schießen lassen, zumal wenn der Geschäftsgewinn ziemlich weitgehend vom Steuerfiskus beansprucht werden wird

Eine Ablehnung von vornherein, etwa grundsätzlich, um den Sozialismus nicht aufzuhalten, wäre nicht sozialistisch, sondern doktrinär"².

2. EGON TUCHTFELDT zegt, sprekende over de houding van de vakbonden in het verleden:

„Erbitterte Gegner glaubten, nicht eindringlich genug vor diesem Linsengericht warnen zu müssen, das den Arbeiter nur in die Gefahr bringt, das Erstgeburtsrecht seiner proletarischen Existenz an die Kapitalisten zu verkaufen"³.

3. In het vakblad van de *Duitse houtbewerkersbond* werd in de twintiger jaren de volgende mening verkondigd:

„Wo die Unternehmer sich mit den Arbeitern zusammenfanden, da wurden durch dieses Zusammenwirken oft überraschend günstige Ergebnisse erzielt. Wir geben uns keinerlei Täuschung darüber hin, dasz der unmittelbare Vorteil aus dieser Tätigkeit den Unternehmern zufließt. Wir sind aber nicht kurzsichtig genug, um nicht zu erkennen, dasz dieses Werk auch der Arbeiterschaft zum Nutzen gereichen wird"⁴.

4. *Metaalbewerkersbond* (1952):

„. dasz die Gewerkschaften so wichtige wirtschafts- und

¹ Geciteerd bij Dr HANS JENNY, *Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer*, Zürich, 1950, pag. 135.

² Geciteerd bij Dr HANS JENNY, o.c. pag. 134.

³ Dr EGON TUCHTFELDT, *Zur Problematik der Gewinnbeteiligung*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Juni 1950, pag. 259.

⁴ Geciteerd bij OTTO DEBATIN, *Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer*, Stuttgart, 1951, pag. 55.

sozial-politische Fragen zu behandeln haben, dass ihnen keine Zeit bleibt, sich mit Dingen zu beschäftigen, die ausserhalb ihres Wirkungsbereiches liegen und von Gegnern der Gewerkschaften bewusst in die Aussprachen aller ihrer Zusammenkünfte und Versammlungen hineingetragen werden"¹.

5. HENZLER (1951):

„Der freie Deutsche Gewerkschaftsbund in der Ostzone hat die Einzelbeteiligung aus „sozialpolitischen Gründen“ abgelehnt; sie sei ein gefährliches Mittel, die Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verdecken, einen Betriebspartikularismus zu züchten und die Geschlossenheit und Macht der Arbeitnehmer zu beeinträchtigen“².

Zwitserland

De Zwitserse vakbond (1919):

„Wir halten dafür, dass das System der Gewinnbeteiligung der Arbeiter in jeder Form, sei es als Gewinnanteil, der bar ausbezahlt wird, sei es als Spareinlage oder Genuszschein, sei es als Unterstützungs- oder Altersfonds, durchaus abzulehnen ist. Der Unternehmer wird stets dafür sorgen, dass sein eigener Gewinnanteil den der Arbeiter um ein bedeutendes überragt. Der Gewinnanteil der Arbeiter wird stets ein Trinkgeld sein, um welches der Arbeiter seine Freiheit und seine Unabhängigkeit verkauft“³.

Nederland

1. *Nederlands Verbond van Vakverenigingen* (1952):

„Bij toepassing van het stelsel der winstdeling per ondernemer wordt een differentiatie aangebracht in de beloning van gelijkwaardige werknemers in de betreffende bedrijfstak. In feite komt deze winstdeling neer op een additionele loonuitkering.

Als zodanig vormt zij een doorbreking van het stelsel van absolute lonen, hetwelk wij thans in de loonpolitiek kennen. Het N.V.V. staat op het standpunt, dat, indien men de be-

¹ Uit de inleiding op: Vorträge gehalten auf der Konferenz von Vertrauensleuten, in: Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt am Main, 1952, pag. 5.

² Prof. Dr REINHOLD HENZLER, in: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Wiesbaden, 1951, pag. 18.

³ Geciteerd bij Dr HANS JENNY, o.c. pag. 134.

drijfstaksgewijze geregelde lonen per onderneming wil corrigeren, dit beter te bereiken valt door loontoeslagen, tarifiëring, merit-rating, enz. Het stelt zich op het standpunt, dat bij de huidige loonpolitiek het stelsel van differentiatie in de beloning van gelijkwaardige werknemers op grond van de resultaten der individuele ondernemingen hiermee onverenigbaar is.

Analoog is zijn bezwaar tegen een winstdelingsstelsel per bedrijfstak, omdat daardoor differentiatie tussen gelijkwaardige werknemers in verschillende bedrijfstakken plaats vindt en dit stelsel derhalve ook in strijd moet worden geacht met de grondslagen der huidige loonpolitiek.

De hiervoor genoemde bezwaren gelden met name, indien de winstuitkeringen tot hoge bedragen oplopen; voorzover zij binnen de richtlijnen van de huidige loonpolitiek vallen, wordt dit bezwaar niet zo sterk gevoeld.

Het N.V.V. keert zich derhalve tegen die winstdelingen, die de richtlijnen der huidige loonpolitiek doorkruisen"¹.

2. *Nederlandse Katholieke Arbeidersbeweging* (1952):

„In de huidige Nederlandse verhoudingen moet de realisering van bezitsvorming door arbeiders worden gezocht in het geven van een aandeel aan de arbeiders in de investeringen”.

„De onmiddellijke bron, waaruit het arbeidersaandeel in de investeringen moet voortkomen, is in het algemeen de winst der onderneming”².

3. *Het Christelijk Nationaal Vakverbond* uit zich o.m. als volgt (1952):

„Winstdeling is daarom in de gegeven loonpolitieke verhoudingen een middel, dat op gronden van rechtvaardigheid aanvaardbaar is en toepassing vraagt, om de arbeiders als deelgenoten van de onderneming te doen delen in de netto-opbrengst van deze onderneming”³.

Frankrijk

HENRI JOURDAIN, secretaris van de Fédération des Travailleurs de la Metallurgie (1947):

„Dans la lutte implacable qui l'oppose à la classe ouvrière,

¹ Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, Het vraagstuk der Winstdeling, Den Haag, 1952, pag. 61.

² De aanspraak der arbeiders op een aandeel in de investeringen, uitgave K.A.B., Utrecht, 1952, pag. 42, conclusies 3 en 6.

³ Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, o.c. pag. 62.

en cédant une partie de ses bénéfices, le patronat, la bourgeoisie capitaliste, ne font qu'user d'artifices et de ruse pour préserver, par dessus tout, la source et les racines de leurs profits"¹.

Amerika

1. JOHN LEWIS, voorzitter van het Amerikaans congres van vakverenigingen, sprak zich in 1938 voor de Senaatscommissie VANDENBERG-HERRING als volgt uit:
„Testimony has been adduced before this committee urging a policy that labor accept as part of its just compensation a participating share in profits which are completely beyond its control or influence. Labor's disillusioned experience in regard to profit-sharing plans has been that they have been used as a device to avoid payment of an immediate decent wage and made labor dependent upon haphazard industrial and financial policies of management
Labor cannot eat or live on hopes of participation in profit-sharing plans. Immediate higher standards of living achieved through collective bargaining with labor unions is the best guarantee policy for the continued expansion of industrial activity and profits from management”².
2. WILLIAM GREEN, president van de „American Federation of Labor” verklaarde voor de Senaatscommissie, dat de vakbonden niet gekant waren tegen de idee van profit-sharing, maar:
„It is opposed to the way in which it has developed and operated. So-called profit-sharing plans were mainly developed by corporations that attempted to substitute for real collective bargaining an arrangement termed „employee representation”. We believe that the first obligation of industry is to provide for the payment of a wage and to establish wage and working standards through collective bargaining and that the wage established and the standards agreed upon, should provide for the payment of an income to the worker that would insure him and his family a living in decency and comfort There should be no profit-sharing until that definite standard wage has been established and paid. Then if the earnings of the

¹ Geciteerd bij Dr HANS JENNY, o.c. pag. 135.

² Survey of experiences in profit sharing and possibilities of incentive taxation, Washington, D.C., 1939, pag. 190.

industry will justify an equitable distribution of the profits of industry between investors, management and employees, let it be done, with a full understanding and in full cooperation with the representatives of the workers. The one trouble about profit-sharing as practiced by a number of corporations, is that it has created suspicion, distrust, because the workers know nothing about the basis upon which the profits were distributed. If it is to be put into effect in a practical and satisfactory way, there is a great need of frankness and open dealing between the management of the corporation and the workers themselves. Let the workers know the truth: „These were the profits, this is the net income, here are the figures, and we propose to make an equitable division of these profits”¹.

3. Blijkens een mededeling van CH. JAMES, sprak de Voorzitter van een van de belangrijkste vakbonden in Amerika zich als volgt uit:

„We are emphatically opposed to any form of so-called profit-sharing because they create the mistaken idea in the minds of employees that such plans make them partners in industry and divert their attention from unionisme. It seems to become a substitute for collective bargaining. These plans are used to keep salaries and wages at status quo and even lower levels. Such minor returns as employees have received have been unimportant in comparison to increase, dignity and independance gained through organized unionisme”².

Wanneer men deze reeks uitspraken overziet, dan blijkt dat de vrees voor het verbreken van de noodzakelijke eenheid niet alleen in het verleden, doch ook heden één van de hoofd-bezwaren vormt.

Met name de socialistische vakbeweging is bevreesd dat de solidariteit er door zal worden aangetast en dat tengevolge van winstdelingsregelingen andere, en voor de vakbonden belangrijker desiderata on vervuld zullen blijven. Zo heeft men b.v. in Duitsland bezwaar tegen winstdelingsregelingen, omdat daardoor de zo sterk levende gedachte voor medezeggenschap de wind uit de zeilen zou kunnen worden genomen. Zo merkt TUCHTFELDT in verband met de winstdeling op: „Manche

¹ Survey etc., o.c. pag. 105.

² CH. JAMES, The Pros and Cons of Profit Sharing, in: Advanced Management, Sept. 1948, pag. 111.

Kreise der Unternehmer glauben heute, den Gedanken der Wirtschaftsdemokratie (und dabei vor allem das innerbetriebliche Mitbestimmungsrecht) durch ein groszzügige soziale Betriebspolitik in den Hintergrund drängen zu können Die deutsche Arbeiterschaft hat den wahren Charakter dieser sozialpolitischen Masznahmen schnell erkannt und konnte ihnen so die Spitze abbrechen" ¹.

In deze uitspraak komt duidelijk tot uitdrukking dat men de problemen in de onderneming, onder welke het probleem tussen kapitaal en arbeid, niet ziet als problemen van financiële orde. De probleemstelling is verlegd, hetgeen Prof. WEVE als volgt uitdrukt:

„Het gaat niet meer om de rechtmatige eisen van loonarbeiders ten opzichte hunner patroons; het gaat om de positie van de werkende mens" ².

Men is in zoverre van gedachten veranderd, dat niet de winst als zodanig nog wordt veroordeeld, doch dat participatie slechts wordt aanvaard via de medezeggenschap. Indien n.l. de medezeggenschap in alle bedrijfstakken zou zijn geregeld, dan bestaat er geen gevaar meer voor dat de winstdeling de vakbonden uit de hand zal lopen. In dat geval kunnen de vakbondsbestuurders immers mede beslissen of er winstdelingsregelingen getroffen zullen worden, of deze individuele of collectieve participatie zullen kennen, zomede of er pooling van de winsten zal zijn. Dan zal het mogelijk zijn een zodanige vorm te kiezen, dat de winstdeling past in het kader van het bestuursbeleid van de vakbonden. Zolang de vakbond als zodanig in de regelingen nog geen zeggenschap heeft en deze getroffen worden door de ondernemer met zijn individuele arbeiders, vreest men in sommige vakbondskringen repercussies t.a.v. de trouw der leden aan de vakbond. Zo zegt TUCHTFELDT in zijn reeds aangehaald artikel: „Die Folge aber ist, dasz der gewinnbeteiligte Arbeitnehmer nur zu leicht geneigt sein wird, der gewerkschaftlichen Politik gegenüber zurückhaltend zu sein, wenn nicht sogar sich ablehnend zu verhalten" ³.

Er zijn inderdaad ook uit het recente verleden gevallen bekend, waarbij de leden van een vakbond werkzaam in een

¹ Dr EGON TUCHTFELDT, o.c. pag. 266.

² Prof. Dr F. A. WEVE O.P., Sociaal wijsgerige opstellen, Tilburg, 1948, pag. 198. Zie ook HERMAN MEYER, Op weg naar samenwerking in vrijheid, Den Haag, 1950, pag. 35.

³ Dr EGON TUCHTFELDT, o.c. pag. 261.

onderneming met winstdeling niet bereid bleken aan een oproep tot een algemene staking, welke een loonsverhoging ten doel had, gehoor te geven. Aannemend dat de voorgenomen staking gerechtvaardigd was, zou de houding van deze werknemers onjuist zijn. De vraag kan echter gesteld worden of men winstdeling kan afwijzen alleen op grond van de *mogelijkheid* dat de solidariteit er onder kan lijden. Indien dit het overwegende motief zou zijn, dan lijkt het reëler een positievere weg te volgen en de betrokken arbeiders in deze op te voeden. Als het n.l. waar zou zijn dat in het *algemeen* arbeiders, werkzaam onder een winstdelingsregeling, geen gehoor zouden geven aan een oproep tot een gerechtvaardigde staking, dan zou dit betekenen dat alleen het eigenbelang een rol speelt bij een staking en niet het al of niet gerechtvaardigd zijn van de staking. Indien dit echter zo zou zijn, dan valt niet in te zien waarom dit alleen het geval zou zijn bij deze groep arbeiders. De conclusie ligt dan voor de hand, dat niet de gerechtvaardigdheid van een staking, doch het persoonlijk belang voor de betrokkenen de doorslag voor het al of niet slagen van een staking geeft. Het zou dan nodig zijn de mentaliteit van de arbeiders in deze te veranderen, welke dan gelijkelijk bij allen onjuist zou zijn en niet alleen bij de groep winstdelende arbeiders.

Een tweede bezwaar van sommige vakbonden is, dat zij zullen worden uitgeschakeld van collectieve loononderhandelingen.

Deze vrees komt o.a. tot uiting bij de hierboven gegeven uitspraken van GREEN en een andere Amerikaanse vakbondsvoorzitter.

Een vaak geuite stelling is, dat macht in de economische sfeer kan berusten op eigendom, organisatie of traditie¹. De traditie is grotendeels uitgeschakeld. Blijven over als mogelijkheden: de eigendom en de organisatie. Aangezien de eigendom, vanuit de individuele sfeer gezien, het prerogatief is van de werkgeversklasse, moet men, wil een evenwicht in de machtsverhoudingen worden gehandhaafd, blijvend beschikken over een sterke organisatie. Mist men deze of zou zij verzwakken door invoering van winstdeling, dan ontvalt daarmee, naar het oordeel van sommige vakbondsbestuurders, de basis waarop men moet steunen om tot collectieve afspraken te

¹ Zie: Rapport van de Plancommissie van de Partij van de Arbeid, De weg naar Vrijheid, Tweede Druk, Amsterdam, 1951, pag. 48 e.v.

kunnen komen. Wij kunnen ons dit bezwaar indenken, doch delen het, zoals hierna nog zal worden gemotiveerd, niet.

Op de derde plaats vreest men van invoering van winstdeling repercussies niet alleen t.a.v. de *totstandkoming* van het loon, doch ook t.a.v. de *loonshoogte*. Men verwacht dat bij invoering van winstdeling aan de arbeiders als winstdeel zal worden uitgekeerd hetgeen hen eigenlijk zou toekomen als loon. Dit zou betekenen dat een deel van hetgeen de arbeider als vast inkomen zou kunnen verkrijgen, hem in dit geval slechts gegeven zou worden bij goede gang van zaken en dan nog vaak in een niet consumptieve vorm. Op deze wijze zou men de arbeider een risico laten dragen, hetgeen in strijd zou zijn met de aard van de uitkering.

Wanneer men immers in wezen de winstuitkering als loon aanmerkt, dan is het onjuist om dit loondeel niet uit te keren als er gèèn winst is gemaakt. Evenmin is het in deze gedachtengang juist om deze uitkering te verschuiven naar een tijdstip in de toekomst, hetgeen b.v. het geval is wanneer in winstdelingsregelingen is bepaald dat deze bedragen moeten worden gebruikt voor een aanvullende pensioenverzekering. Het loonkarakter verdraagt zulk een bestedingsbinding niet. Tenslotte heeft men er bezwaren tegen wanneer de bedragen, welke ingevolge winstdelingsregelingen de arbeiders ten goede moeten komen, in de onderneming belegd worden, omdat in dit geval de arbeider hierdoor een financieel risico loopt, hetgeen niet juist zou zijn.

De hierboven weergegeven redenering staat of valt met het loonkarakter van het winstdeel. Indiën het juist is dat winstdeling het loon drukt en het winstdeel dus in wezen een loondeel is, gezien vanuit het standpunt van de arbeider, gaat deze redenering op. Indien er daarentegen geen sprake van is dat bij winstdeling het loon lager wordt gesteld dan zonder winstdeling het geval is, verliest de redenering haar kracht. Indien men op het oog heeft de gevolgen bij algemene invoering, kunnen uit de practijk geen argumenten vóór noch contra worden gegeven. Een vergelijking op het ogenblik is onmogelijk, omdat zelfs een vrij algemene invoering in sociaal en economisch ontwikkelde landen nog nergens heeft plaats gevonden. Weliswaar kent men wettelijke winstdelingsregelingen in een aantal Zuid-Amerikaanse staten ¹, doch het ons ter beschikking

¹ Zie: Methods of remuneration of salaried employees, Report 3, Fifth conference

staande cijfermateriaal laat niet toe in deze een betrouwbare conclusie te trekken.

Dat vakbondsleiders een dergelijke ontwikkeling vrezen bij verdere doorvoering van winstdeling, lijkt ons een onderschatting van eigen machtspositie. Wanneer immers winstdeling op vrij algemene schaal zou worden doorgevoerd, dan zijn er verschillende mogelijkheden:

1. de afspraken t.a.v. een winstdelingsregeling worden gemaakt door de ondernemer en de arbeiders in zijn onderneming rechtstreeks;
2. de afspraken worden geëffectueerd per onderneming in samenwerking met de bonden;
3. de afspraken worden per bedrijfstak vastgelegd;
4. de regeling wordt landelijk opgelegd.

Ad 1. De eerste mogelijkheid komt o.i. niet voor verwerkelijking in aanmerking. Aannemend dat winstdeling op grote schaal ingang zou vinden, lijkt het in strijd èn met de invloed die de vakbeweging heeft èn met de doelstelling om die invloed te behouden, dat zij in dergelijke — in dit geval belangrijke — onderhandelingen verstek zou laten gaan. De vakbonden zullen bij toenemende belangstelling voor winstdeling, terecht hun leden er op wijzen dat dergelijke voor hen zo belangrijke besluiten niet moeten worden genomen, tenzij in overleg met hun adviseurs, de vrijgestelde arbeiders. Dit betekent dat de mogelijkheid onder 2. genoemd in aanmerking zou komen.

Ad 2. In een dergelijk geval zal de vakbondsbestuurder niet met een voorstel tot winstdeling accoord gaan, tenzij hij van te voren de loonhoogte van zijn leden heeft veilig gesteld. Dit behoeft hij overigens alleen dan te doen, wanneer deze loonhoogte niet is geregeld bij een collectieve arbeidsovereenkomst. Is dit het geval, dan ligt deze reeds vast en zullen dus alleen bepalingen van winstvaststelling, winstverdeling e.d. zijn aandacht opeisen. Indien er geen C.A.O. bestaat zal men aan de hand van de gebruikelijke loonhoogte in de betrokken bedrijfstak nagaan, of de onderneming, welke het plan heeft om tot winstdeling over te gaan, hierbij aansluit. Blijkt dat de lonen te laag liggen, dan zullen de vakbondsbestuurders

of American States members of the International Labour Organisation, Rio de Janeiro, April 1952.

Dr NEUMAYER, Obligatorische Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Columbien, Ecuador und Peru, in: Der Betrieb, 16 Mai 1951, pag. 386.

hun leden hier op wijzen, met als gevolg dat in eerste instantie men niet over winstdeling doch over aanpassing van lonen zal overleggen.

Ad 3. Bij afspraken per bedrijfstak ligt het probleem naar onze mening evenmin moeilijk. Een dergelijke afspraak kan tussen werkgevers en werknemers alleen tot stand komen in onderling overleg en als onderdeel van een C.A.O. Het is immers uitgesloten dat, wanneer men het over belangrijke loon- en arbeidsvoorwaarden niet eens wordt, men in een dergelijk stadium wel zou overleggen over winstdeling. De vakbondsbestuurders zullen zich bij dergelijke onderhandelingen niet spoedig laten verleiden om van een mogelijke loonsverhoging, welke zij als blijvend erkennen, afstand te doen terwille van een winstdelingsregeling. Het streven van de vakbonden moet er immers op gericht zijn om voor hun leden een zo groot mogelijke bestaanszekerheid te verwerven. Deze bestaanszekerheid bestaat in de eerste plaats in een vast loon. De vakbondsbestuurders hebben tot taak dit loon, rekening houdend met het algemeen welzijn, zo hoog mogelijk te stellen. Het is duidelijk dat zij ernstig te kort zouden schieten, indien zij deze taak niet zouden vervullen en een stabiel hoog loon zouden prijs geven voor een in de gegeven verhoudingen laag loon vermeerderd met een onstabiel winstaandeel. Wij menen dat in het algemeen de arbeiders eveneens een hoog loon verkiezen boven een lager loon vermeerderd met een winstaandeel, zodat er ook uit dien hoofde geen vrees behoeft te bestaan dat door druk van de leden aan de leiding een koers wordt opgedrongen welke zij niet wil varen.

Ad 4. Het komt ons voor dat een landelijke regeling van winstdeling in de huidige gegroeide verhoudingen niet zal plaats vinden, tenzij met medewerking van de vakbonden. Wanneer men de belangrijke invloed erkent welke de werknemersvakbonden op het loonbeleid uitoefenen, dan valt moeilijk aan te nemen dat bij landelijke invoering van winstdeling — indien het althans om een redelijk percentage gaat — de bonden hun invloed op dit gebied niet zouden doen gelden.

Resumerend zijn wij dan ook van mening dat gezien de monopolioïde structuur van de loonvorming er geen gevaar aanwezig is dat winstdeling een nadelige invloed zal uitoefenen noch op de loonvorming, noch op de loonhoogte. Gegeven de huidige verhoudingen zal tengevolge van de invloed van de vakbonden invoering van de winstdeling in enige omvang

niet plaats vinden, mits het loon voldoet aan de op een bepaald moment en in een bepaalde streek te stellen redelijke eisen.

Een volgend bezwaar van de vakbonden geldt de doorbreking van het beginsel gelijke betaling voor gelijke of gelijksoortige arbeid. Het probleem van betaling van gelijksoortige arbeid speelt zowel nationaal als internationaal een rol. Voor wat dit laatste gebied betreft moge verwezen worden naar een verdrag aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie¹, waarin het principe van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid wordt aanvaard. Op nationaal niveau is met name de socialistische vakorganisatie voorstander van dit principe, zoals ook duidelijk tot uitdrukking komt in de hiervoor weergegeven mening van de socialistische vakbondcentrale t.a.v. het vraagstuk winstdeling.

Een zelfde geluid komt tot uitdrukking in de Weg naar Vrijheid, waar men dit principe van „gelijkheid in prestatie: gelijkheid in loon” wil doorvoeren, ook ten opzichte van de ondernemer. Hierin wordt n.l. voor ondernemers een werkclassificatie bepleit, op grond waarvan dan een beloning zou moeten worden vastgesteld. Afgezien van het feit of werkclassificatie technisch mogelijk is bij een dergelijke functie, achten wij het uitgangspunt onjuist. Dit uitgangspunt houdt in dat uitsluitend en alleen de technische gelijksoortigheid van de arbeid bepalend is voor de hoogte van de beloning. Wij vermogen niet in te zien waarom geen verschillen mogen optreden als gevolg van verschillen in economisch resultaat. Indien aan de productiefactoren een redelijke vergoeding is gegeven en uiteindelijk blijkt dat het economisch resultaat van de ruil van het product een overschot geeft, dan is het o.i. niet onredelijk dat degenen die te samen dit product hebben voortgebracht deze meer-opbrengst verdelen. Te bedenken valt hierbij, dat van deze meer-opbrengst een aanzienlijk deel via fiscale aanspraken van de overheid ook aan anderen dan de direct medewerkers ten goede komt.

¹ Voor de tekst van het verslag zie: International Labour Office, Official Bulletin, 15 Aug. 1951, pag. 9 e.v. Dit verdrag is door Nederland nog niet geratificeerd. Wel is in verband met dit verdrag aan de Sociaal Economische Raad verzocht over dit vraagstuk advies uit te brengen, hetgeen is neergelegd in publicatie no. 9 — 1953. Daaruit blijkt dat er in de Raad geen meerderheid gevonden is voor aanvaarding van het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid voor mannen en vrouwen.

Zie ook ERNEST MARPLES, m.p., The Road to Prosperity, London, 1947, pag. 128.

Het komt ons voor dat ook uit algemeen economisch standpunt beschouwd het economisch resultaat van invloed moet zijn op de hoogte van de beloning, daarbij in het midden latend of dit in de vorm van winstdeling of op andere wijze moet geschieden.

Wanneer men alleen het technische resultaat bepalend laat zijn voor de hoogte van de beloning, dan miskent men daarmede het objectieve doel van iedere productiegemeenschap. Dit toch is het leveren van goederen waaraan behoefte bestaat. De overheid zal hierbij tot taak hebben er op toe te zien dat de prijs redelijk is in die zin, dat zij niet wordt opgedreven tengevolge van machtsfactoren.

Indien het nu een productiegemeenschap mogelijk blijkt de goederen te leveren tegen de normaal geldende prijs doch tegen geringere offers, dan valt niet in te zien waarom de leden van deze gemeenschap niet de vruchten van dit resultaat zouden mogen plukken. Voor de arbeiders kan dit geschieden in de vorm van hoger loon, betere sociale voorzieningen, winstdeling e.d. Dit zou ten gevolge hebben een grotere aantrekkingskracht op werknemers van de zijde van goed renderende ondernemingen. Wij menen dat dit een juist selectie-proces is en ten algemene nutte zal functionneren.

In het voorgaande werden de bezwaren van vakbondszijde naar voren gebracht en werden — uitgaande van de idee dat de indeling van de maatschappij en de werkzaamheid er van berust op een klassen-indeling — deze bezwaren onder het oog gezien. Wij menen echter hier niet bij te mogen blijven stilstaan en ons af te moeten vragen of de horizontale klassenmaatschappij zijn langste tijd niet achter de rug heeft en dus plaats zal moeten maken voor een verticale opbouw der maatschappij. Indien dit n.l. zo zou zijn, dan krijgt ook de winstdeling een ander relief en een andere functie. Dan kan het een middel worden om op bescheiden wijze bij te dragen tot een structuur-verandering. Wil een dergelijke mogelijkheid verwezenlijkt worden dan zouden de vakbonden hierin mee, zo niet voorop moeten gaan. Daarvoor zou een inbedding in het maatschappelijk leven moeten plaatsvinden waarbij en werkgevers en werknemers zouden moeten pogen om meer dan tot op heden te letten op het algemeen belang en minder op het particuliere belang. Naar de mening van sommigen is een dergelijke omvorming onmogelijk.

Als voorbeeld mogen hier volgen de gedachten dienaangaande van P. DRUCKER, zoals hij die in zijn *New-Society* tot uit-

drukking brengt. DRUCKER's visie ligt reeds opgesloten in zijn definitie van vakbond die hij als volgt omschrijft: „The union is by definition and function an opposition”¹. In zijn betoog motiveert hij deze stelling door er op te wijzen dat naar zijn mening er in de onderneming een onoverkomelijk dualisme bestaat tussen de arbeider als mens en de arbeider als productiefactor. De ondernemer moet steeds het economisch facet op de voorgrond plaatsen waartegen de vakbond een tegenwicht moet vormen. „The union is thus the institutional expression of the basic political tension of the enterprise. It is primarily a political organ. Even where the conflict is apparently over dollars and cents, the real fight is over power and control”².

In deze gedachtengang moet de vakbond steeds de mens in de arbeider in bescherming nemen. Daarom zullen er steeds spanningen blijven bestaan ook in loonaangelegenheden. Voor de arbeider immers betekent loon bron van inkomen, een inkomen dat hij vanzelfsprekend zo hoog mogelijk wil opvoeren, waartoe de steun van de vakbond onontbeerlijk is. De bond moet optreden teneinde te voorkomen dat de arbeid uitsluitend als productiefactor wordt gezien.

In wezen ligt dus in de structuur van de onderneming zelf, waarin de belangen van ondernemer en arbeiders niet parallel lopen, de oorzaak en het bestaansrecht van de vakbond.

„It therefore sharply contradicts the belief, so popular with American management today, that the union owes its existence to the sins of omission and commission of past „unenlightened” managements”.

De vakbonden moeten krachtens hun wezen zich bemoeien met hetgeen de leiding ziet als „properly management's prerogative”. „In fact, it is precisely because of this „prerogative”, that the union exists”³.

In de gedachtengang van DRUCKER kan deze oppositie niet veranderen door zelf de bestuurstaak van de ondernemer over te nemen. Zodra de vakbond dit doet, zoals in Duitsland en Engeland het geval is, verliest hij vat op zijn aanhangers en ontstaat een tegenvakbond. De taak van de vakbond is negatief en uit dien hoofde heeft hij de staking als middel nodig om zijn oppositie tot uitdrukking te brengen.

¹ PETER F. DRUCKER, *The New Society*, London, 1951, pag. 93.

² PETER F. DRUCKER, o.c. pag. 88.

³ PETER F. DRUCKER, o.c. pag. 89/90.

Ook in de onderhandelingen blijkt de negatieve taak van de vakbond. Deze moet afdingen of ophogen alnaargelang het probleem, om tenslotte tot een oplossing te komen.

„But management and union must live together peacefully after the deal is made. The union leader who up to the moment of signing was forced by etiquette to accuse management of bad faith, exploitation, dishonesty and every other sin must turn round and make his men abide by his undertaking to these unspeakable liars, exploiters, cheats, bloodsuckers and crooks of management”¹.

Deze schildering van taak en functie van de vakbonden zou de schrijver van *The New Society* onrecht aandoen, indien niet tevens werd vermeld dat in dit voortreffelijk geschreven werk wel degelijk naar een meer positieve oplossing wordt gezocht dan uit de gegeven citaten zou blijken. Voor het probleem hier in behandeling, komt verdere uitweiding hiervan echter niet in aanmerking. Bedoeling van deze schets was slechts om aan te geven in welk klimaat nog sommige ondernemers en werknemersleiders leven.

In bovenstaande beschouwingen werd herhaaldelijk op de mening van vakbondsleiders in het buitenland gewezen. Daarin kwam tot uiting, evenals dit ook het geval is binnen ons eigen land, dat van „de” houding van de vakbonden niet kan worden gesproken. Er zijn zeer verschillende en tegenstrijdige opvattingen dienaangaande, afhankelijk van stadium van ontwikkeling, maatschappij-opvatting en voorzover het Nederland betreft wereldbeschouwelijke factoren.

§ 2. DE HOUDING VAN DE WERKNEMERS INDIVIDUEEL

Het valt bijzonder moeilijk vast te stellen, of de werknemers in het algemeen voor of tegen invoering van winstdeling zijn. Er is slechts één onderzoek op grote schaal gehouden. Dit vond plaats in Amerika in 1938 door de Senaatscommissie VANDENBERG-HERRING en had betrekking op 90.000 arbeiders werkzaam in ruim 100 bedrijven².

Als een van de resultaten van deze enquête kwam naar voren, dat 87 % van de werknemers vóór winstdeling was.

De vraag is, of dit percentage zelfs voor Amerika represen-

¹ PETER F. DRUCKER, o.c. pag. 118.

² Survey etc., o.c. pag. 120 e.v.

tatief genoemd mag worden, want het is bekend, dat de behandeling van het probleem winstdeling door deze Commissie duidelijke sporen vertoonde van een positieve instelling, die hier en daar de objectiviteit in het nauw bracht. Niettemin menen ook anderen, dat winstdeling door de werknemers wordt gewenst. Zo zegt THOMPSON:

„Employees individually, as repeated responses have proved, are interested in Profit Sharing and desirous of participating in a program.”

Hij voegt hier echter aan toe:

„But not just anything labeled „profit sharing” will serve, because employees also want to share responsibility for a program on terms of equality”¹.

Volgens dezelfde schrijver is bij een onderzoek gebleken, dat 60 % van de arbeiders meent, dat aan hen althans een deel van de overwinst ten goede moet komen².

De belangrijkste factoren, welke de houding van de werknemers bepalen, zowel vóór als na invoering van een regeling zijn:

1. *De sfeer in een onderneming.*

Vroeger zag men winstdeling soms als een middel om stakingen te voorkomen, loonsverhogingen tegen te houden e.d. Deze motieven zijn thans verdwenen, dank zij de ontwikkeling die in de sociale verhoudingen heeft plaats gevonden.

Niettemin wordt winstdeling nog te vaak gezien als het beginpunt van goede verhoudingen in het bedrijf, terwijl goede functionering alleen mogelijk is, wanneer winstdeling een sluitstuk is op een goed sociaal beleid en wederzijds vertrouwen.

Bij ontbreken van de juiste sfeer zullen vele werknemers afwijzend staan tegenover winstdelingsplannen, uit een al dan niet gemotiveerd wantrouwen. Men vreest, dat winstdeling zal leiden tot loonsverlaging, of dat men aan winst gaat uitkeren, hetgeen door tariefsnijden wordt ontnomen.

„He will accept any handout from profits as so much „gravy”, but he will not be content to depend upon such a fluctuating factor as profits for any substantial part of his regular income”³.

¹ KENNETH M. THOMPSON, Profit sharing, New York, 1949, pag. 250.

² KENNETH M. THOMPSON, o.c. pag. 24.

³ BRYCE M. STEWART and WALTER J. COUPER, Profit sharing for wage earners and executives, New York, 1951, pag. 43.

2. *De wijze van voorlichting* is eveneens van groot belang voor de uiteindelijke houding van de werknemers. Slechts indien regelmatig en openlijk voorlichting wordt gegeven over de gang van zaken, valt een positieve houding van de werknemers te verwachten.

RAU¹ merkt terecht op, dat de arbeiders niet „*unternehmisch*” denken. Dit gebrek aan „*unternehmisch*” denken demonstreert zich sterk, wanneer men over winst, winstvorming, winstreservering en winstverdeling spreekt. Juist hierin spelen factoren een rol, waarmee de arbeider nooit te maken heeft gehad en het is verklaarbaar, dat zijn inzicht in deze materie in vele gevallen gering, onvolledig en onjuist is.

Wil men hierin geleidelijk een verandering teweeg brengen, dan kan dit alleen worden bereikt door middel van goede en regelmatige voorlichting.

3. Als derde factor welke de houding van de werknemer t.a.v. winstdeling bepaalt, zouden wij *de graad van ontwikkeling* willen noemen. In hoofdstuk III werd gewezen op de moeilijkheid arbeiders inzicht te geven in de winst en de daarmee samenhangende begrippen. Deze moeilijkheid is groter of kleiner alnaargelang de graad van ontwikkeling der arbeiders. Daarom zal op de duur een winstdelingsregeling eenvoudiger te handhaven zijn in een onderneming met hoog geschoold personeel dan in een onderneming waar voor het merendeel ongeschoolde arbeid wordt verricht. Dit geldt vanzelfsprekend vooral voor de jaren, waarin met verlies wordt gewerkt en dus geen uitkering plaats vindt. Daar komt bij, dat *relatief* genomen een winstuitkering voor een ongeschoolde arbeider meer betekent dan voor een geschoolde arbeider, ook wanneer winstverdeling plaats vindt op basis van het verdiende loon.

Geschoolde en ongeschoolde arbeiders ontvangen in dit geval weliswaar evenveel met betrekking tot hun loon, doch niet met betrekking tot de economische waarde, welke het bedrag vertegenwoordigt. De behoefte aan duurzame verbruiksgoederen, waarvoor bij uitkering in geld het winstdeel veelal wordt besteed, is naarmate het normale inkomen minder ruimte geeft om dergelijke aankopen te verrichten, dienovereenkomstig dringender. Het wegvallen van een dergelijk bedrag betekent dus niet in geld, doch wel in economische waarde het meeste voor de categorie met het laagste inkomen en zal

¹ Dr EBERHARD RAU, *Gewinnbeteiligung, Kapitalbeteiligung und Mitbestimmung*, in: *Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer*, Wiesbaden, 1951, pag. 71.

dus juist bij deze groepen tot moeilijkheden aanleiding geven.

Resumerend komen wij tot de slotsom dat, evenmin als bij de vakbonden, van „de” houding van de individuele werknemer gesproken kan worden. Deze is verschillend, alnaar gelang de omstandigheden.

§ 3. DE HOUDING VAN DE WERKGEVERS

Het is moeilijk te spreken van de houding van de werkgeversvakbonden, omdat, voorzover ons bekend is, geen standpunt inzake winstdeling door de werkgeversvakbonden is ingenomen.

Het heeft zin na te gaan, welke de oorzaak is, dat op vele deelgebieden van het economisch en maatschappelijk leven, waaronder ook dat van de winstdeling, geen standpunt wordt bepaald.

Wij menen, dat men de ondernemer ernstig onrecht aandoet door zijn mentaliteit in maatschappelijke aangelegenheden als volgt te kenmerken:

„Het gros der ondernemers is allang gerust, als hun arbeiders met een behoorlijk weekloon naar huis gaan. Wat behoorlijk is, beseft hij min of meer vagelijk op grond van traditie en naar de stand van de arbeidsmarkt”¹.

In deze opvatting stelt men het gros van de ondernemers voor als egoïstische, zuiver zakelijk ingestelde lieden, wier taak het is de arbeid op goedkope wijze te verkrijgen. Wij menen, dat de practijk dagelijks vele voorbeelden te zien geeft, waaruit een duidelijke belangstelling voor de mens in de arbeider aan de dag treedt. Deze voorbeelden zijn van een grote veelvormigheid en wij zien hierin een van de oorzaken, waarom in vele gevallen niet van „de” houding van de werkgeversvakbonden kan worden gesproken. De ondernemer als type is en moet zijn: een persoonlijkheid. Zijn functie vraagt eigen inzicht in taak en taakvervulling. De economische verhoudingen vragen doorlopende bezinning op de marktsituatie, voortdurende aanpassing aan de economische ontwikkeling. Tot de wezenskenmerken van de ondernemersfunctie behoort het bepalen van het beleid van de onderneming.

Van dit beleid en dit inzicht hangt in hoge mate het welzijn

¹ HERMAN MEYER, o.c. pag. 146.

van de onderneming af. Deze verantwoordelijkheid onderscheidt de ondernemer van de staffunctionaris.

Deze noodzaak nu om zelfstandig op te treden en naar eigen inzicht te handelen brengt mee, dat ook in sociale aangelegenheden zijn persoonlijke visie binnen zekere grenzen vrijheid nodig heeft om tot ontplooiing te kunnen komen. Daarom is in een werkgeversvakvereniging — in tegenstelling tot een werknemersvakvereniging — niet de subjectieve, maar de objectieve voorlichting zo uiterst belangrijk.

De werkgeversvakvereniging gaat er van uit, dat de werkgevers zelf moeten beslissen over het te voeren beleid en dat haar taak erin bestaat door voorlichting de werkgevers een keuze mogelijk te maken.

De werknemersvakvereniging daarentegen vormt eerst een mening in de top. Daarna vindt voorlichting aan de leden plaats. De meningsvorming geschiedt van boven af en is subjectief bepaald.

Als voorbeeld moge in dit verband dienen de voorlichting inzake winstdeling.

Door het Centraal Sociaal Werkgevers Verbond en het Nederlands Verbond van Werkgevers is een brochure uitgegeven over winstdeling. Daarin worden de mogelijkheden en feitelijkheden dienaangaande aangegeven. Bepaling van een standpunt pro of contra wordt aan de lezer overgelaten.

Enige tijd later is door de Katholieke Arbeiders Beweging over het zelfde onderwerp een studie geschreven. Daarin wordt met klem van argumenten niet alleen de noodzaak van vermogensvorming bepleit, maar ook van winstdeling als middel tot verwerkelijking van deze vermogensvorming. De positiebepaling wordt niet aan de leden overgelaten, doch geschiedt door de vertrouwensmannen van de leden.

Het is natuurlijk niet zo, dat het hierboven gesignaleerde verschil zich altijd openbaart. Wel menen wij, dat het van belang is zoveel mogelijk aan de ondernemers zelf het beleid over te laten en dit niet te laten geschieden door de „vrijgestelden” van hun vakorganisaties.

GROSS wijst in zijn boek: „Manager von Morgen” op de gevaren van vèrgaande delegatie:

„Je mehr das Management der Unternehmen Aufgaben auf Verbände delegiert, desto schematisierter und starrer wird die Wirtschaft”¹.

¹ HERBERT GROSS, *Manager von Morgen*, tweede druk, Düsseldorf, 1952, pag. 281.

Men dient zich te realiseren, dat deze vrijheid niet mag leiden tot een zekere inertie. In dit verband zegt THOMPSON:

„Without a positive program of its own to offer, management frequently withdrew to play a negative role of opposition to union and government activities”¹.

Naast bovengenoemde algemene oorzaak voor het achterwege blijven van een gemeenschappelijk standpunt t.a.v. winstdeling, speelt ook de aard van het vraagstuk een rol.

Winstdeling leent zich zeer moeilijk voor een algemeen oordeel ten gunste of ten ongunste. De structuur van een bedrijf bepaalt n.l. in belangrijke mate de al of niet wenselijkheid van invoering van een winstdelingsstelsel. Men kan in dit verband o.m. noemen de verschillen tussen open en gesloten ondernemingen, de conjunctuurgevoeligheid van het bedrijf, de binding t.a.v. bedrijven in het buitenland en de concurrentieverhoudingen.

Wanneer men de houding van de individuele werkgever t.a.v. het winstdelingsprobleem beziet, dan blijkt dat deze uiteenloopt van heftig tegenstander tot vurig voorvechter. JENNY² haalt in zijn boek uitspraken van vele ondernemers aan. Deze uitspraken zijn dermate verschillend, dat hij geen mogelijkheid ziet tot het trekken van conclusies.

Hij besluit dan ook zijn overzicht als volgt:

„Aber bereits diese Auswahl zeigt zur Genüge, dass man sich bei der Beurteilung der Gewinnbeteiligung nicht einfach auf solche Urteile verlassen darf. Sie geben keinen Aufschluss über die Ursachen, denen der Erfolg oder Misserfolg zuzuschreiben war”³.

Een van de belangrijkste redenen, waarom een aantal werkgevers tegen winstdeling is, ligt in de vrees voor medezeggenschap. Zo komt bij SPIEGELHALTER de volgende uitspraak van een ondernemer voor:

„Alles was man aus sozialem Empfinden freiwillig tut, wird nach einiger Zeit Gewohnheitsrecht. Dasz auch ein Betrieb, der voll arbeitet, Verluste haben kann, wird von der Belegschaft als unwahre Behauptung und ein Sichdrücken vor der Gewinnausschüttung bezeichnet werden. — Der Nachweis würde ein Offenlegen der Bücher und endlose Erklärungen und Debatten erforderlich

¹ KENNETH M. THOMPSON, o.c. pag. 4.

² Dr HANS JENNY, o.c. pag. 131 e.v.

³ Dr HANS JENNY, o.c. pag. 134.

machen. Wir versprechen uns davon kein Nachlassen der sozialen Spannungen, weil von dritter, daran interessierter Seite immer wieder neue Möglichkeiten des Schürens der Unzufriedenheit gefunden werden"¹.

Dr DEIST meent, dat werkgevers, die tegen maatschappelijke structuurverandering zijn, winstdeling afwijzen, omdat zij dit middel ondeugdelijk achten om deze structuurwijziging tegen te houden.

„Grosze Kreise der Unternehmer sehen, dasz eine Zersplitterung oder gar Zerschlagung der Arbeitnehmerbewegung auf diesem Wege nicht zu erzielen ist"².

Het moge waar zijn, dat er in Duitsland een aanzienlijke categorie werkgevers is, die „alles doen om de vakbonden tegen te werken"³, wij menen dat dit motief in ons land bij afwijzing door de werkgevers gelukkig geen rol speelt.

Een afwijzende houding wordt sommige ondernemers ingegeven door de vrees, dat dit het begin is van socialisme.

„Some industrialists fear that the introduction of a profit sharing plan will be the nose of the camel under the tent, so that eventually none of the profits will be left to management"⁴.

Tenslotte zouden wij als motief voor een afwijzend standpunt door werkgevers willen noemen: de vrees, dat sociale onrust zal ontstaan als er verlies is, terwijl men daarenboven winstdeling zonder verliesdeling, zoals meestal geschiedt, onjuist acht.

Tegenover deze afwijzende houding staan talrijke voorbeelden, waarin werkgevers zich voorstander hebben betoond van winstdeling.

De motieven zijn soms zakelijk, b.v. wanneer men productiviteitsverhoging beoogt, soms ideëel, b.v. wanneer men winstdeling wenst als uiting van de overtuiging, dat de onderneming een gemeenschapskarakter draagt.

Wanneer men naar het aantal ondernemingen ziet dat winstdeling kent, dan is het duidelijk, dat het merendeel van de ondernemers òf tegenstander is van winstdelingsregelingen, òf de mogelijkheid van invoering niet onder het oog heeft gezien.

¹ Dr FRANZ SPIEGELHALTER, Gewinnbeteiligung, München, 1951, pag. 26.

² Dr HEINRICH DEIST, Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung, in: Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall, Frankfurt am Main, 1952, pag. 38/39.

³ Prof. Dr HANS BAYER, Gewinnbeteiligung, Wien, 1952, pag. 71.

⁴ Council of profit-sharing industries, o.c. pag. 7.

Juist is dan ook de uitspraak van de Amerikaanse vakbond-
bestuurder FRANK WINN:

„On the whole we have found that industrial management
is far more opposed to profit sharing plans as such than
the Union is”¹.

¹ Geciteerd door Council of profit-sharing industries, o.c. pag. 10.

VI

DOELEINDEN VAN WINSTDELING

§ 1. ALGEMEEN ECONOMISCHE EN ALGEMEEN SOCIOLOGISCHE DOELEINDEN

1. *Conjunctuurnivellering*

Wanneer men, zoals b.v. MEYER¹, winstdeling als middel ziet om de conjunctuur te beïnvloeden, dan gaat men er van uit, dat winstdeling algemeen wordt toegepast. Deze algemene toepassing is voorwaarde, niet alleen voor het bereiken van conjunctuurnivellering, maar evenzeer voor het bereiken van andere, vérstrekkende gevolgen op sociaal en economisch gebied.

Zolang de gedachte van winstdeling nog geen ingang heeft gevonden in brede lagen van onze bevolking en slechts incidenteel aan dit probleem aandacht wordt geschonken, is de kans zeer gering, dat binnen afzienbare tijd een algemene regeling inzake winstdeling tot stand zal komen. Deze kans is des te geringer, omdat een eventuele algemene regeling van winstdeling zal moeten plaats vinden door middel van wettelijke bepalingen, waarvan de opstelling op bijzondere moeilijkheden stuit.

Op dit moment lijkt de tijd voor een wettelijke regeling in ons land nog niet rijp² en het komt ons dan ook voor, dat voorstellen zoals die gedaan zijn door o.a. ROMME en v. D. BRINK en door MEYER praematuur moeten worden geacht.

De invloed, welke van winstdeling op de conjunctuur kan uitgaan, geschiedt via de inkomensverdeling en inkomensbesteding³.

¹ HERMAN MEYER, *Op weg naar samenwerking in vrijheid*, Den Haag, 1950, pag. 281.

² Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, *Het vraagstuk der winstdeling*, Den Haag, 1952, pag. 70.

³ Zie in dit verband: Dr HANS JENNY, *Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer*, Zürich, 1950, pag. 105 e.v., aan wie de navolgende beschouwing gedeeltelijk is ontleend.

Aangezien dit algemeen economische terrein buiten de opzet van deze studie valt, zullen slechts summier enkele facetten en mogelijkheden onder het oog worden gezien.

Tengevolge van winstdeling zal er een kapitaalverschuiving plaats vinden van kapitaalverschaffers en ondernemers naar werknemers. Dit betekent, dat inkomen, dat zonder winstdeling aan relatief weinigen ten goede kwam, dan wordt verdeeld over een relatief grote groep.

Voor de ondernemers en kapitaalverschaffers betekent dit inkomensdeel de top van het inkomen, een top welke men meestal niet consumptief doch productief besteedt hetzij voor financiering van derden, hetzij voor zelf-financiering. Voorzover men het aanwendt in consumptieve richting, komt het in aanmerking voor aankoop van min of meer luxe consumptiegoederen.

De investering van deze gelden draagt, indien juist geïnvesteerd wordt, bij tot een verhoging van welvaart. Het blijkt echter, dat in een opgaande conjunctuur en met name tijdens een periode van hoogconjunctuur er overinvestering plaats vindt en dat voor de producten, welke tengevolge van deze toegevoegde investeringen op de markt worden gebracht, geen vraag aanwezig is. Mede tengevolge van deze discrepantie tussen vraag en aanbod slaat de hoogconjunctuur om, hetgeen uiteindelijk resulteert in een depressie.

De beantwoording van de vraag, of deze op- en neerwaartse richting der conjunctuur door winstdeling gunstig kan worden beïnvloed, is afhankelijk van de besteding, welke door de eigenaars aan hun winstdeel wordt gegeven.

Hieronder zullen wij enkele mogelijkheden onderzoeken:

a. Ondernemers en kapitaalverschaffers zouden het gehele bedrag hebben bespaard; de werknemers geven alles uit.

Dit is alleen mogelijk, als het winstdeel aan de recht-hebbenden in baar geld wordt uitgekeerd. De investeringen zullen in dit geval dus verminderen ter hoogte van het totaal bedrag der uitkeringen. De mogelijkheid tot investering en dus ook het gevaar voor overinvestering wordt geringer.

b. Ondernemers en kapitaalverschaffers zouden een deel hebben bespaard en een deel consumptief hebben besteed; de werknemers besteden hun winstdeel uitsluitend consumptief.

In dit geval is er dus ook een geringere investering, zij het dat het verschil niet zo groot is als in de onder *a.* genoemde mogelijkheid. Daarenboven wijzigt zich de vraag, want de

consumptiegoederen, welke door de werknemers zullen worden gevraagd, zijn van andere aard dan die welke door ondernemers en kapitaalverschaffers worden aangekocht, temeer omdat het hier de top van hun inkomen betreft. Er zal dus een verschuiving optreden van de vraag van luxe goederen naar „commodity” artikelen.

c. Ondernemers en kapitaalverschaffers zouden het gehele bedrag hebben bespaard; de werknemers besparen het eveneens.

Deze besparing door de werknemers zal niet plaats vinden, indien de uitkering van het winstdeel in baar geld geschiedt. De behoefte aan consumptiegoederen bij hen die lage inkomens genieten is dermate groot, dat zonder spaardwang extra inkomsten in het algemeen niet gespaard zullen worden. Terecht merkt dan ook JENNY op: „Bekanntlich nimmt die Grenzneigung zum Verbrauch mit steigendem Einkommen ab”¹.

Indien men spaardwang toepast dan blijft dus de spaarquote gelijk. Zou men deze spaardwang vastleggen door te bepalen dat de gelden in de onderneming moeten blijven, dan zou uit het oogpunt van conjunctuurbeïnvloeding geen verandering plaats vinden. Wel en zelfs in hoge mate uit het oogpunt van structuurhervorming van de onderneming.

Zou men bepalen, dat de bedragen moeten worden gebruikt b.v. voor pensioenvoorzieningen, hetgeen in Amerika op grote schaal geschiedt², dan vinden er belangrijke wijzigingen plaats.

De gelden komen dan samen in grote fondsen, die voor de belegging gedeeltelijk crediet zullen verlenen aan overheidslichamen en gedeeltelijk zullen deelnemen aan de financiering — hetzij in aandelenvorm hetzij in obligatievorm — van voor het merendeel grote ondernemingen, waarvan de aandelen ter beurse zijn genoteerd.

Dit zal met zich brengen dat financiering eenvoudiger zal worden voor de grote ondernemingen. Daarentegen bezwaarlijker voor kleine ondernemingen, omdat zelffinanciering in geringere mate zal kunnen plaats vinden en aantrekking van gelden op de open kapitaalmarkt voor deze kleine ondernemingen niet mogelijk is.

Indien de gelden via levensverzekeringsmaatschappijen, pensioenfondsen e.d. aan de overheid ter beschikking gesteld zouden worden, dan zijn er vele mogelijkheden van conjunc-

¹ Dr HANS JENNY, o.c. pag. 107.

² Council of profit-sharing industries, Revised Profit Sharing Manual, Michigan, 1951, pag. 53.

tuurbeïnvloeding. Daarbij kan op de voorgrond staan het werkgelegenheidsvraagstuk. Men kan echter ook via de besteding van deze gelden de socialisatie bevorderen.

In het eerste geval zal de overheid de gelden consumptief gebruiken in de vorm van werkverschaffing voor openbare werken en wat dies meer zij, terwijl in het tweede geval de overheid middels deze gelden als ondernemer gaat optreden en een productieve besteding op de voorgrond zal stellen.

Afhankelijk nu van de doelstelling van de overheid zal de inkomensbesteding verschillend geschieden, doch in ieder geval zal één van de overwegingen bij deze besteding de conjunctuurbeheersing zijn en op die besteding dan ook zijn stempel drukken.

Overzien wij de hier aangegeven mogelijkheden, dan blijkt dat wanneer men één van deze mogelijkheden toepast in alle fasen van de conjunctuurencyclus — dus zowel bij dalende als bij stijgende conjunctuur — de beïnvloeding door winstdeling gering is.

In geval *a* en *b* — dus bij uitkering in contanten en consumptieve besteding — vindt alleen in de hoogconjunctuur een zekere matiging van de investering plaats. Het is echter de vraag, of deze remmende factor niet gecompenseerd wordt door het feit, dat juist bij opgaande conjunctuur de vraag als gevolg van winstdeling toeneemt, met als mogelijk gevolg dat uiteindelijk toch de investering plaats vindt. Indien inderdaad de winstdeling remmend werkt, dan betekent dit dat het overinvesteringsniveau lager komt te liggen dan zonder winstdeling het geval zou zijn. In de neergaande phase is winstdeling van generlei belang. Winst wordt in deze phase niet gemaakt en winst uit vroeger jaren is krachtens de veronderstelling van consumptieve besteding niet aanwezig. De invloed van een winstdelingssysteem op de neergaande conjunctuur is dus in deze veronderstelling nihil.

In geval *c*, dus bij besparing, zijn de gevolgen verschillend. Voorzover de gelden naar de ondernemingen terugvloeien, b.v. in gevallen waar aandelen worden uitgegeven naar rato van de winst, vindt geen conjunctuurbeïnvloeding plaats. Voorzover de bespaarde gelden via fondsvorming in ondernemingen worden belegd evenmin.

Slechts voorzover de besteding der gelden in handen der overheid wordt gelegd, kan beïnvloeding van de conjunctuur plaats vinden. Dit zal n.l. dan het geval zijn, wanneer de

overheid de bespaarde gelden in de opgaande conjunctuur tot zich trekt om ze in een neergaande conjunctuur uit te geven en op deze wijze de depressie te remmen.

Indien de overheid de gelden echter in de opgaande conjunctuur uitgeeft, dan gaat er alleen een gunstige werking van uit — voorzover de gelden consumptief worden besteed — in een verlaging van het overinvesteringsniveau, zoals hierboven werd aangegeven.

Wil men een zo groot mogelijke conjunctuurnivellering bereiken, dan zal men een systeem van uitkering van winsten moeten combineren met een systeem waarbij de winsten worden geblokkeerd. Dit zou dan in dier voege moeten geschieden, dat met name tijdens de hoogconjunctuur de bedragen door winstdeling verkregen, zouden moeten worden bespaard, om deze vrij te geven in perioden van neergaande conjunctuur.

In deze beschouwing werd uitgegaan van bepaalde hypothesen en van daaruit werden conclusies getrokken. Zo werd aangenomen, dat winstdeling niet van invloed zal zijn op de productiviteit. Neemt men dit wel aan dan zal uiteraard ook de invloed op de conjunctuur anders zijn. Evenmin werd aandacht besteed aan de invloed van de winstdeling op het aanbod van risicodragend kapitaal, waarop o.a. Drs VERSTER¹ heeft gewezen. Ook de samenhang tussen winstdeling — prijsveranderingen — productiviteitsstijging enerzijds en de conjunctuurbeïnvloeding anderzijds bleef onbesproken. Slechts een enkel facet, n.l. de invloed van winstdeling op het conjunctuurverloop door middel van inkomensverschuiving en inkomensbesteding, werd naar voren gebracht.

2. *Behoud van het kapitalistische systeem*

Met name in Amerika wijzen de voorstanders van winstdeling op de mogelijkheid om hierdoor het kapitalistische systeem ook bij de arbeiders ingang te doen vinden, door hen meer „profitminded” te maken. Zo merkt THOMPSON op:

„One of the anomalies of the American capitalistic ideology is the exclusion of the working man from the profit incentive”².

¹ Drs J. B. L. VERSTER, Winstdeling door arbeiders, in: *Annalen van het Thijmgenootschap*, Aug. 1950, pag. 185 e.v.

² KENNETH M. THOMPSON, *Profit Sharing*, New York, 1949, pag. 63.

Zie ook o.a. Prof. Dr HANS BAYER, *Gewinnbeteiligung*, Wien, 1952, pag. 62 en *British Bulletin of Commerce*, 17 Oct. 1946, pag. 1795.

Men stelt dat, wil men het kapitalistische systeem kunnen handhaven, de opbrengst welke in dit systeem wordt verkregen op zo ruim mogelijke schaal moet worden verdeeld. Lukt dit niet, dan zal de tegenkanting tegen het kapitalistische systeem blijven toenemen en de kloof tussen kapitaalbezitters en bezitlozen nog worden vergroot. Deze bezitloosheid zal met zich brengen dat grote groepen — omdat zij niets te verliezen doch alles te winnen hebben bij een omvorming van de maatschappij — zich voor een collectivistische staat zullen uitspreken. Wil men hiertegen effectief optreden, dan moet men er voor zorgen dat velen eigendom kunnen verwerven. Het is duidelijk dat deze gedachtengang alleen juist is, wanneer men uitgaat van bepaalde veronderstellingen:

a. Het winstdeel moet zo groot zijn, dat de bezitsvorming daardoor inderdaad kan plaats vinden.

b. Er moet een zodanige vorm gekozen worden, dat het winstdeel niet in de consumptieve sfeer kan komen.

c. Alle overige verhoudingen in het maatschappelijk leven moeten van dien aard zijn, dat zij geen aanleiding geven om zich tegen het kapitalistische systeem te keren. Behalve de bezitsverhoudingen spelen immers talrijke andere factoren een rol bij de bepaling van een standpunt vóór of tegen kapitalisme. Men kan zich indenken, dat ook wanneer de eigendomsverhoudingen goed zijn, de arbeiders uit anderen hoofde streven naar een collectivistische of socialistische maatschappij. Zo zou het niet onmogelijk zijn, dat in een kapitalistische maatschappij, waarin vérgaande specialisatie wordt doorgevoerd ten koste van de persoon van de arbeider, de arbeiders zich tegen dit systeem zouden verzetten, niettegenstaande zij een hoge beloning voor hun werkzaamheden ontvangen. Op grond van de hoop dat een socialistisch of collectivistisch systeem hun persoonlijke waardigheid meer zou erkennen, zouden zij dan aan een dergelijk systeem de voorkeur kunnen geven¹.

Zo kan men talloze factoren naar voren brengen die uiteindelijk de keuze van het systeem bepalen en in dit geheel speelt de winstdeling — en dan nog alleen onder bepaalde voorwaarden — een ondergeschikte rol.

Het oogmerk om het kapitalistische systeem te behouden is typisch afkomstig van de bezittende klasse. Daarom is in dit

¹ In dit verband moge verwezen worden naar Dr A. M. KUYLAARS S.J.: Het verband tussen werk en leven van de industriële loonarbeider, als object van een sociale ondernemingspolitiek, Leiden, 1951.

verband de opmerking juist, dat de werkgevers winstdeling zien als een middel tegen de socialisatie, terwijl de werknemers haar beschouwen als een eerste stap naar socialisatie ¹.

Het kapitalistische systeem zal door algemene invoering van winstdeling geperfectionneerd worden in die zin, dat een scherpere selectie via de arbeidsvoorwaarden ten gunste van goed florerende ondernemingen zal worden bevorderd en de dynamiek aldus zal worden vergroot. Deze dynamiek zal uiteraard niet worden bevorderd wanneer men de winsten zou poolen. Dan zouden immers de verschillen zich niet openbaren ².

3. *Bevordering van spaarzaamheid en bezitsvorming*

Bezitsvorming kan een van de belangrijkste doeleinden zijn welke men met invoering van winstdeling beoogt.

ROMME en v.d. BRINK stellen:

„Vermogensvorming op grote schaal door wie dan ook is thans ten algemene nutte dringend noodzakelijk” ³.

Dat vermogensvorming noodzakelijk is, daarover bestaat geen verschil van mening. Verschil van mening bestaat in zoverre, dat sommige deze vermogensvorming wensen „door wie dan ook” en anderen „door wat dan ook”. Het gaat hier over de vraag of de vermogensvorming particulier dan wel collectief moet geschieden. De laatste tientallen jaren heeft de collectieve vermogensvorming enorme afmetingen aangenomen en het gezamenlijk bezit van de persoonlijk bezitlozen is zeer belangrijk geworden ⁴. Op het terrein der sociale voorzieningen is de collectieve vorm de enig mogelijke. Juist de ongewisheid of men werkloos zal worden, of men ziek zal worden, of men een ongeluk zal krijgen enerzijds en de relatief hoge kosten welke eraan verbonden zijn, wanneer deze eventualiteiten werkelijkheid worden anderzijds, maken het onmogelijk dat ieder individu voor zich maatregelen treft. Collectieve voorzieningen zijn dus noodzakelijk en collectieve eigendom om deze voorzieningen te kunnen treffen eveneens.

¹ Dr A. I. DIEPENHORST, Principiële en practische betekenis van winstdeling, in: De Werkgever, 6 en 20 Maart 1952.

² Drs J. B. L. VERSTER, o.c. pag. 193.

³ Prof. Mr C. P. M. ROMME en Prof. Dr J. R. M. VAN DEN BRINK, Verbreiding van privaateigendom, Amsterdam, 1945, pag. 7.

⁴ Hierop wijst Prof. Dr F. J. H. M. VAN DER VEN, Sociale voorziening en particuliere bezitsvorming, in: Economie, December 1951.

Wanneer men echter streeft naar bezitsvorming, dan lijkt het niet juist om deze bezitsvorming te zoeken in de collectieve sfeer. De doelstelling is hier een andere dan bij de sociale voorzieningen. Bij de sociale voorzieningen is het doel de arbeiders te vrijwaren tegen de geldelijke gevolgen van ziekte, werkloosheid e.d. en hen een grotere bestaanszekerheid te geven voor perioden waarin niet gewerkt kan worden; middel daartoe is bezitsvorming. Deze bezitsvorming moet collectief zijn, wil het beoogde doel worden bereikt.

Stelt men echter de bezitsvorming primair, dan wenst men deze om zich zelfs wille en om de voordelen welke bezit met zich kan brengen in de vorm van groter verantwoordelijkheidsgevoel en ontplooiing van de persoonlijkheid. Dan wil men het maatschappelijk instituut van de eigendom dienstbaar maken aan de persoon van de werknemer. Stelt men dit als doel, dan lijkt het niet aan twijfel onderhevig, dat men moet streven naar *particuliere* bezitsvorming, waarbij een zo groot mogelijke binding wordt verkregen tussen eigenaar en eigendom¹.

De ontwikkeling tot op heden heeft geleerd, dat collectief bezit niet geëigend is om de spaarzaamheid en de verantwoordelijkheid van de massa in gunstige zin te beïnvloeden.

De invloed van de individuele persoon op het totaal resultaat is te klein en te weinig meetbaar om tot een gunstig resultaat te kunnen bijdragen.

Op zich zelf zegt de wenselijkheid van vorming van particuliere eigendom nog niets ten aanzien van de vraag of deze moet worden bereikt via winstdeling per onderneming, per bedrijfstak of landelijk. Dat is een vraagstuk van winstverdeling, waarop reeds werd gewezen. Volstaan moge worden met de opmerking, dat naarmate de bronnen waaruit men het bezit verwerft, dichter liggen bij het eigen arbeidsterrein, de waarde van het bezit hoger wordt aangeslagen. Men heeft dan de overtuiging dat het bezit is ontstaan mede dank zij eigen werkzaamheid. Dit idee van de contra-prestatie is belangrijk voor de waardering van het bezit. In het dagelijks leven kan men herhaaldelijk constateren, dat een klein bedrag, zelf verdiend en bespaard, hoger wordt aangeslagen dan een zelfde bedrag hetgeen men om niet verkrijgt.

De wijze van winstverdeling is dus niet op de eerste plaats belangrijk voor de *bezitsvorming*, maar voor de *bezitswaardering*.

¹ Zie in dit verband: De aanspraak der arbeiders op een aandeel in de investeringen, uitgave K.A.B., Utrecht, 1952, pag. 16.

Wil men bezitsvorming bereiken, dan zal het zeker in de aanvang nodig zijn spaardwang op te leggen en dus een systeem te kiezen waarbij het winstdeel niet wordt uitgekeerd maar wordt tegoed geschreven. De dagelijkse behoeften van de arbeider en de geringe waarde welke aan particuliere eigendom in verhouding tot de direct te bevredigen behoeften wordt gehecht, zouden de bezitsvorming anders illusoir maken. Er zal naar gestreefd moeten worden om, naarmate de werknemers een beter begrip krijgen voor de waarde van de eigendom, deze bestedingsdwang geleidelijk op te heffen. Stimulerend zou hier gewerkt kunnen worden door het rentepercentage op de bespaarde gelden hoog te stellen.

4. *Betere aanpassing van de lonen*

De aanpassing van de lonen aan de economische omstandigheden geschiedt steeds tengevolge van frictieverschijnselen met enige en soms zelfs aanzienlijke vertraging. In het verleden — vóór de opkomst van de vakbonden — was deze vertraging met name in de opgaande conjunctuur zeer groot en in de neergaande conjunctuur relatief gering. In de tegenwoordige tijd heeft de invloed van de vakbonden bewerkt, dat de aanpassing van de lonen aan de algemene economische toestand in een opgaande conjunctuur sneller geschiedt in de vorm van loonsverhoging dan in een neergaande conjunctuur waar het gaat om loonsverlaging. Hieruit blijkt dat zowel vroeger als nu de termijn waarbinnen aanpassing van de lonen aan de algemene economische situatie plaats vindt, voor een belangrijk deel het resultaat is van machtsverhoudingen.

Het is, zoals BAYER terecht opmerkt,¹ in het belang van een dynamische stabilisering van de maatschappij en in het belang van de arbeiders, dat bij een stijgende productiviteit de lonen zo spoedig mogelijk worden aangepast. Ditzelfde geldt uit algemeen economisch oogpunt echter evenzeer voor perioden van neergaande conjunctuur. De moeilijkheid is, dat in dit geval de vakbonden een snelle aanpassing met het oog op de reacties van hun leden bezwaarlijk kunnen voorstaan. Immers, al moge het waar zijn, dat op langere termijn gezien een snelle aanpassing van de lonen ook in een neergaande conjunctuur — dat wil dus zeggen loonsverlaging — voordelen biedt in verband met de werkgelegenheid, de grote massa der arbeiders zal men

¹ Prof. Dr Dr HANS BAYER, o.c. pag. 89.

moeilijk van de juistheid van dit inzicht kunnen overtuigen. De vakbonden zullen daarom vaak langer een loonsverlaging tegen houden, dan vanuit algemeen economisch standpunt gezien wenselijk is.

Deze moeilijkheid zou bij algemene invoering van winstdeling automatisch worden ondervangen. Dan zal immers de hoogte van het inkomen de objectieve opbrengstwaarde direct volgen, zonder dat dit telkenmale gepaard behoeft te gaan met wijzigingen in het loonniveau.

Het is duidelijk, dat een dergelijk systeem, indien het al in principe aanvaardbaar zou zijn, practisch slechts te verwirkelijken is met medewerking van de vakbonden. Deze medewerking zullen de vakbonden niet bereid zijn te geven tenzij:

a. de lonen, afgezien van een mogelijk winstdeel, tenminste een redelijk minimum bestaan garanderen;

b. de hoogte van het de werknemers toekomende variabele winstdeel aanzienlijk meer zal zijn dan een vaste loonsverhoging. Dit betekent, dat wanneer men op grond van statistische berekeningen zou kunnen vaststellen dat bij een bepaald percentage winstdeling het inkomen met b.v. 8 % zou kunnen stijgen, de vakbonden dit niet zullen accepteren, als zij een loonsverhoging van 5 % zonder winstdeling bereikbaar achten;

c. de winstverdeling landelijk geschiedt.

In dit systeem wordt het loon in bepaalde perioden lager gesteld dan rekening houdend met de conjunctuur mogelijk zou zijn. De winstdeling draagt in dit geval, althans ten dele, het karakter van aanvullend loon. Wanneer men, zoals veelal geschiedt, uitgaat van het beginsel gelijke beloning voor gelijksoortige arbeid, dan moet men dit op de eerste plaats toepassen op het loon in eigenlijke zin. Aangezien in dit systeem als winst wordt uitgekeerd, hetgeen een equivalent voor loon is, moet hier landelijke winstpooling plaats vinden. Men zou dit beginsel eventueel kunnen matigen door de winsten slechts te poolen tot een bepaald percentage. Wat daar boven uitgaat zou men dan aan de arbeiders van een bepaalde onderneming kunnen uitkeren.

Wanneer wij aan de hand van deze summieri uiteenzetting enige conclusies trekken, dan komen wij tot het volgende resultaat.

a. Gegeven de huidige verhoudingen en opvattingen t.a.v. winstdeling in ons land, is een discussie over doeleinden op algemeen economisch of sociaal niveau zuiver theoretisch, omdat verwezenlijking van deze doeleinden in geen geval mogelijk

is zonder algemene, d.w.z. wettelijk verplichte, invoering van winstdeling en deze verplichte invoering thans door vrijwel niemand wordt voorgestaan.

b. Uitgaande van een algemene invoering van winstdeling, kan hiervan toch slechts een beperkte invloed uitgaan op het behoud van het huidig economische stelsel en op de conjunctuurnivellering.

c. Tot bezitsvorming zou onder bepaalde voorwaarden algemene invoering van winstdeling een beperkte bijdrage kunnen leveren.

d. Een snellere aanpassing aan gewijzigde omstandigheden van het inkomen zou kunnen worden bereikt onder voorwaarde, dat de lonen in een opgaande conjunctuur lager worden gesteld dan economisch mogelijk zou zijn. Te verwezenlijken lijkt deze mogelijkheid zelfs bij algemene invoering van winstdeling thans niet, gezien de mening en invloed van de vakbonden.

§ 2. BEDRIJFSECONOMISCHE EN BEDRIJFSSOCIOLOGISCHE DOELEINDEN

THOMPSON geeft in zijn boek „Profit Sharing” de doeleinden aan, welke de ondernemers met winstdeling wenssen te bereiken:

TABEL I¹
Het doel van winstdeling in 182 ondernemingen

Doel	Aantal ondernemingen	Percentage
Verbetering van de sfeer	48	26.4
Beloning van extra inspanning	36	19.8
Verhoging van de productiviteit	24	13.2
Bevordering van systematisch sparen....	23	12.6
Uit principiële overwegingen.....	18	9.9
Vermindering van verloop	17	9.3
Aanpassing van beloning aan economische toestand	12	6.6
Als voorbereiding op de overdracht van de onderneming aan de werknemers	4	2.2
Totaal	182	100.0

Wij zullen hier enige van de belangrijkste doeleinden nagaan.

¹ KENNETH M. THOMPSON, o.c. pag. 57.

1. *Het verbeteren der menselijke verhoudingen in het bedrijf*

De laatste decennia wint steeds meer het inzicht veld, dat goede menselijke verhoudingen van grote waarde zijn.

Uit de litteratuur en de persoonlijke uitspraken valt moeilijk op te maken, of dit streven naar goede menselijke verhoudingen om zich zelfs wille geschiedt, dan wel op grond van de overweging, dat goede verhoudingen ook economische voordelen opleveren. Waarschijnlijk oefenen hier beide motieven hun invloed uit, waarbij alnaargelang de instelling van de persoon het zakelijke of het ideële motief overheerst.

In Amerika wordt het zakelijke motief benadrukt:

„Profit-sharing is so to speak an investment in human cooperation, and has proved as profitable as investments in tools and machines”¹.

Een zelfde geluid vindt men bij een oudere Duitse schrijver over dit vraagstuk H. FREESE:

„Wer glaubt, dasz es für ein gewerbliches Unternehmen gleichgültig ist, ob alle Angestellten freudig ihre Pflicht tun, hat wenig von dem Wesem gewerblicher Unternehmungen erfasst”².

Daarentegen wordt door anderen meer het ideële motief op de voorgrond geschoven. Zo zegt R. CLÉMENS in een studie over winstdeling:

„L'institution de la participation aux bénéfices constitue un procédé concret pour faire sentir aux membres de l'entreprise la solidarité qui les lie”³.

In deze zelfde beschouwing zegt CLÉMENS:

„L'idée de la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise ne trouve sa justification que dans la conception de l'entreprise comme unité sociale de travail. Elle est d'abord un élément susceptible de fortifier la communauté elle-même. C'est dans cette relation seulement que cette institution prend un sens”⁴.

Dat winstdeling als middel kan worden gebruikt om de menselijke verhoudingen te verbeteren, heeft de practijk bewezen, doch evenzeer blijkt uit de vele mislukkingen, dat winstdeling tot geen enkel resultaat leidt, tenzij ingevoerd

¹ Council of profit-sharing industries, o.c. pag. 6.

² H. FREESE, Konstitutionelle Fabrik, Vierde druk, Jena, 1922, Pag. 77.

³ RÉNÉ CLÉMENS, La participation aux bénéfices et sa signification dans la communauté d'entreprise, in: Industrie, Déc. 1949, pag. 841.

⁴ RÉNÉ CLÉMENS, o.c. pag. 839.

op het juiste moment en onder gunstige voorwaarden.

Als uiting en maatstaf van deze goede verhoudingen kan men nagaan de frequentie van stakingen bij ondernemingen mét en zonder winstdeling. Onderstaand overzicht is ontleend aan het Amerikaanse Senaatsrapport van 1939:

TABEL II¹

1	2	3	4	5	6
Type van het stelsel	Aantal onder- nemingen	Percentage van onder- nemingen met grote staking	Percentage van onder- nemingen met kleine staking	Som van percentages uit kolom 3 en 4	Percentage van onder- nemingen zonder staking
Stelsel aanwezig. Arbeiders delen niet gelijk op ² met overige werknemers ...	62 (100 %)	16.1 %	14.5 %	30.6 %	69.4 %
Stelsel aanwezig. Arbeiders heb- ben er geen deel in	88 (100 %)	15.9 %	11.4 %	27.3 %	72.7 %
Geen stelsel aan- wezig	320 (100%)	18.7 %	4.7 %	23.4 %	76.6 %
Stelsel aanwezig. Arbeiders delen gelijk op met overige werk- nemers	312 (100%)	7.7 %	2.2 %	9.9 %	90.1 %
Totaal	782 (100%)	14.0 %	5.1 %	19.1 %	80.9 %

Uit dit overzicht blijkt dat het aantal stakingen bij winstdelende ondernemingen relatief gering is.

Onderzoekt men verder de wijze waarop winstdeling wordt toegepast en de invloed daarvan, dan ontstaat het volgende beeld.

¹ Survey of experiences in profit sharing and possibilities of incentive taxation, Washington, 1939, Pag. 145.

² Dit „niet gelijk opdelen” is de vrije vertaling van: „Labor shares in some plan but not in all”. Uit de originele tekst blijkt dat in deze gevallen de beambten boven de uitkeringen ingevolge de winstdelingsregeling voor de arbeiders nog een andere uitkering ontvangen.

TABEL III¹

Type van het stelsel	Aantal ondernemingen	Percentage van ondernemingen met staking	Percentage van ondernemingen met verminderd verloop	Percentage van ondernemingen met verhoogde productiviteit	Percentage van ondernemingen met verbeterde sfeer
Zonder deelneming ² ...	210 (100%)	13.3 %	30.5 %	37.6 %	60.5 %
Met deelneming ²	102 (100%)	2.9 %	51.0 %	53.9 %	78.4 %

Hieruit blijkt, dat stakingen minder veelvuldig voorkomen, alnaargelang het systeem van winstdeling gecombineerd wordt met een systeem van „deelneming”. Tevens blijkt uit tabel II duidelijk, dat winstdelingen, voor een klein deel van het personeel ingesteld, geen enkel gunstig resultaat in dit opzicht afwerpen. Dit ligt ook voor de hand, omdat in dit systeem juist de grote groep arbeiders niet wordt ingeschakeld en dus de kloof tussen de belangen van de arbeiders en het overige personeel eerder wordt verbreed dan verkleind.

Het is echter de vraag of het juist is om, zoals hierboven is geschied, het aantal stakingen tot maatstaf te nemen van de invloed van een winstdelingsregeling op de menselijke verhoudingen. Zolang immers winstdeling niet algemeen is ingevoerd en men de vergelijking trekt tussen het aantal stakingen bij winstdelende en niet-winstdelende ondernemingen, is het uitgangspunt van de vergelijking niet objectief. Men kan n.l. stellen, dat in vele gevallen winstdeling in die ondernemingen wordt ingevoerd, waar de sociale verhoudingen reeds goed zijn en vaak beter dan in andere ondernemingen. Om een meer objectieve vergelijkingsmaatstaf te hebben, zou men moeten vergelijken het aantal stakingen in *dezelfde* ondernemingen vóór en na invoering van winstdeling. En dan nog is het twijfelachtig of men een zuiver beeld van de situatie verkrijgt, omdat winst-

¹ Survey etc., o.c. pag. 147.

² Opgemerkt zij, dat onder stelsels zonder deelname worden verstaan „the pension and bonus plans” en onder stelsels met deelname „the profit percentage, wage dividend and stock ownership plans”.

deling zeer vaak slechts een onderdeel van een complex van sociale maatregelen vormt.

Dat men speciaal in die landen, waar stakingen veelvuldig voorkomen, aan de mogelijk gunstige uitwerking van winstdeling veel aandacht schenkt, is duidelijk. De onderlinge afhankelijkheid in de industriële sector is dermate groot, dat stakingen op een beperkt terrein een veel grotere economische invloed hebben dan voorheen.

Toch zou het onjuist zijn bij de invoering van een winstdelingsregeling te bepalen, dat de regeling wordt ingetrokken zodra er een staking plaats vindt. Een dergelijke voorwaarde werd destijds verbonden aan een winstdelingsregeling bij de Hallesche Maschine Fabrik¹.

Een zodanige bepaling, welke de stakingsvrijheid aan de arbeiders ontnemt, is in ieder geval tactisch onjuist. Wanneer op dergelijke wijze winstdelingsregelingen worden ingevoerd, dan is de opmerking van sommige tegenstanders begrijpelijk, dat men de arbeiders voor dit „Linzengerecht” moet waarschuwen.

BÖHMERT meent, dat de vakbonden op winstdeling tegen zijn, juist omdat hierdoor goede verhoudingen tussen werkgevers en werknemers worden bevorderd:

„Das Anteilsystem . . . fördert friedliche Beziehungen zwischen Unternehmern und Gehilfen, was vielen Gewerkvereinen zu widerstreben scheint”².

Het komt ons voor, dat indien de vakbonden al een dergelijke bekrompen opvatting gehuldigd zouden hebben in de zeventiger jaren waarin BÖHMERT's boek verscheen, zij thans vaak en zeker in Nederland een ruimere kijk op het maatschappelijk leven hebben en met behoud van eigen zelfstandigheid mee willen werken aan goede verhoudingen in de onderneming.

Prof. BAYER is van mening, dat in het verbeteren van deze verhoudingen de winstdeling een grote rol kan spelen, waarbij hij zich o.m. als volgt uitdrukt:

„Sie (die Gewinnbeteiligung) stellt ein wichtiges Teilgebiet im Rahmen der Gesamtoffensive zur Neugestaltung der menschlichen Beziehungen im Betrieb dar”³.

Wanneer men dit „raam”, dit kader ruim neemt, dan is deze uitspraak juist. Men zal echter steeds voor ogen moeten houden,

¹ HANS BRANDT, Gewinnbeteiligung und Ertragslohn, Dresden, 1907, pag. 224.

² Prof. Dr V. BÖHMERT, Die Gewinnbeteiligung (2 dln), Leipzig, 1878, pag. 50.

³ Prof. Dr Dr HANS BAYER, o.c. pag. 3.

dat in het totaal van middelen waarmee dit „Gesamtoffensive zur Neugestaltung” wordt gevoerd, de winstdeling slechts in combinatie met andere middelen tot het gewenste doel kan leiden. Met name kan de winstdeling er toe bijdragen om de financiële verhoudingen in de onderneming aan de arbeiders duidelijker te maken en op die wijze een gunstiger atmosfeer te scheppen en wanbegrip weg te nemen. Het inzicht in de cijfers zal hen beter begrip bijbrengen in de ongewisheid van de productieresultaten.

2. *Structuurhervorming*

In het verleden werd de structuurhervorming van de onderneming via winstdeling speciaal door de werknemers naar voren gebracht. Hiervan getuigt o.a. de uitspraak op een winstdelingscongres in 1920 gehouden:

„Pour nous, il s'agit moins de la participation aux bénéfices que d'un déplacement de l'autorité: ce déplacement doit se faire par paliers. Nous voulons être associés aux responsabilités et aux soucis de l'entreprise”¹.

Gelijksoortige uitlatingen vindt men in diezelfde tijd bij Duitse schrijvers van vakbondszijde. In werkgeverskringen wenste men *deze* structuurhervorming niet. Zo zegt SCHMOLLER:

„Unsere groszen Geschäfte werden herrschaftliche, gut disciplinierte, autoritativ geleitete bleiben, aber daneben einen genossenschaftlichen Charakter erlangen”².

Het kenmerkende is, dat in de laatste vijftig jaren de houding van de vakbonden in tegenstelling tot die van de werkgevers een aanzienlijke wijziging heeft ondergaan. Van vakbondszijde wil men een dergelijke hervorming in de onderneming niet meer via de winstdeling bereiken. Indien men structuurhervorming wenst, dan wil men deze bereiken door rechtstreeks aan te dringen op medezeggenschap. Een van de gevolgen van deze medezeggenschap zou winstdeling kunnen zijn; maar voorzover men nu winstdeling voorstaat, geschiedt dit los van het streven naar medezeggenschap en medebeheer.

Door deze wijziging in de houding van de vakbonden zijn de standpunten van werkgevers en werknemers dichter bij elkaar gekomen.

¹ HENRI MULTZER, L'idée d'association entre le capital et le travail, in: *Economie Contemporaine*, Avril 1948, pag. 28.

² HANS BRANDT, o.c. § 7.

3. *Productiviteitsverhoging*

Het streven naar productiviteitsverhoging speelt bij de invoering van winstdelingsregelingen een belangrijke rol.

Zo zegt RAU:

„Vom betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkt wird man diesem Gedanken nur nähertreten, wenn von der einen oder anderen Einrichtung eine Erhöhung der Wirtschaftlichkeit zu erwarten ist . . . Unternehmungen sind schliesslich wirtschaftliche Institutionen und keine Wohlfahrts-einrichtungen”¹.

In dezelfde geest laat THOMPSON zich uit, waar hij zegt:

„Profit Sharing has not been utilized by most managements upon the theoretical ground that a share of profits inherently belong to labor . . . Profit Sharing is envisioned as an avenue to greater return for capital contributors built upon the principle of sharing”².

In het verleden was het streven naar productiviteitsverhoging ook een belangrijk motief, hetgeen niet te verwonderen is wanneer men bedenkt, dat 50 à 100 jaar geleden andere en vaak meer doeltreffende middelen zoals b.v. een goed tarief-systeem, ontbraken. De koppeling van beloning aan persoonlijke prestatie bestond in die tijd ternauwernood, omdat men niet beschikte over de middelen om de prestaties te meten. Daarenboven waren de vakbonden in vele gevallen gekant tegen tariefsystemen omdat men hierin jaagsystemen zag. Het is dan ook begrijpelijk, dat op het winstdelingscongres van 1889 de arbeiders aan winstdeling de voorkeur gaven boven een premie-loonsysteem.

De wetenschappelijke tijdstudies hebben grote veranderingen teweeggebracht. Invoering van winstdeling om wille van motieven zoals FREESE deze naar voren brengt wanneer hij zegt:

„Die Gewinnbeteiligung soll fleisige Arbeit und sparsames Verwenden von Material und Werkzeugen belohnen. Weiter nichts”³,

is thans dan ook niet meer nodig. Immers naast tariefsystemen bestaan er systemen in de vorm van kostenbesparende premies op zuinig gebruik van materiaal en machines. Deze systemen verdienen de voorkeur boven een systeem van winstdeling,

¹ Dr EBERHARD RAU, Gewinnbeteiligung, Kapitalbeteiligung und Mitbestimmung, in: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Wiesbaden, 1951, pag. 71.

² KENNETH M. THOMPSON, o.c. pag. 99.

³ H. FREESE, o.c. pag. 86.

omdat zij een veel directer verband leggen tussen beloning en prestatie. Overal waar door meting of anderszins een directe relatie tussen prestatie en beloning is vast te stellen, zal men aan een dergelijk systeem boven winstdeling de voorkeur dienen te geven.

Nochtans zijn er een aantal factoren, welke niet meetbaar zijn en toch een belangrijke invloed uit kunnen oefenen op de productiviteit. Op de eerste plaats geldt dat voor die werkzaamheden, welke weliswaar uit technisch oogpunt te tarifiëren zijn, doch waarbij het economisch niet de moeite loont. Dit is o.m. het geval in ondernemingen waar zeer gevarieerde stuksproductie plaats vindt, in reparatiebedrijven waarbij de omvang van de reparatie niet van te voren vaststaat en in bedrijven waar vele werken in de buitendienst moeten worden uitgevoerd onder steeds wisselende omstandigheden. Het betreft hier dus gevallen, waarbij de tarifiëring, dus de meting zelf, economisch niet verantwoord is.

Daarnaast bestaat echter de mogelijkheid dat de meting zelf wel economisch verantwoord is, doch dat men uit vrees om het economisch resultaat ongunstig te beïnvloeden, niet wil tarifiëren b.v. bij zeer fijn precisie-handwerk.

In de hierboven besproken gevallen is tarifiëring dus technisch mogelijk, maar economisch niet verantwoord, hetzij omdat de kosten aan de tarifiëring verbonden te hoog zijn, hetzij omdat men waardedaling van het product vreest.

Er zijn echter belangrijke factoren, welke technisch niet te tarifiëren zijn, zoals de wil om zo goed mogelijk te werken, de belangstelling voor een goede gang van zaken, kortom al die factoren die tezamen de sfeer in een onderneming in belangrijke mate bepalen. De invloed van deze factoren is ongetwijfeld groot, al is zij niet meetbaar. De vraag is of winstdeling in deze een positieve stimulans kan geven. Een onderzoek dienaangaande ingesteld leverde het resultaat op als in tabel IV is weergegeven.

Uit dit overzicht blijkt dat, wanneer men de ondernemingen welke de gestelde vraag niet hebben beantwoord buiten beschouwing laat, een aanzienlijke meerderheid van mening is, dat winstdeling een stimulans en in vele gevallen een belangrijke stimulans kan zijn voor verhoging van de productiviteit. Het zal uiteraard zelden voorkomen dat deze zo groot is als bij de Adamson Company in Amerika, waarvan THOMPSON meedeelt:

„In 1945 the first year of plan operation, a fifty-four percent increase in worker efficiency resulted”¹.
Opvallend doch begrijpelijk is dat een verhoging van de productiviteit beter wordt bereikt wanneer het winstdeel wordt uitgekeerd dan wanneer het wordt bespaard.

TABEL IV²

Invloed op het rendement	Stelsels met tegoed-schrijving		Stelsels met directe uitkering	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Aanzienlijke verhoging .	7	7.0	8	11.9
Matige verhoging	37	37.0	23	34.3
Geringe verhoging	7	7.0	1	1.5
Geen verhoging	15	15.0	9	13.4
Twijfelachtig	1	1.0	4	6.0
Niet te bepalen	9	9.0	2	3.0
Geen verhoging voor het personeel uit de werk-plaats	1	1.0	—	—
Geen antwoord	23	23.0	20	29.9
Totaal	100	100.0	67	100.0

Er zijn sommige schrijvers die van mening zijn, dat bij invoering van winstdeling de arbeiders een premie krijgen op de luiheid. BRANDT drukt dit als volgt uit:

„Es wird dann geradezu einer Prämie für diejenigen Arbeiter, die sich zu Mehrleistungen nicht verstehen wollen, oder man kann auch sagen, die gesamte Arbeiterschaft des Betriebes zieht dann um so grösseren Nutzen aus der Einrichtung, je weniger sie über das unbedingt erforderliche Minimum der Mehrleistung hinausgeht”³.

Het komt ons voor dat dit gevaar niet bestaat. Dit moge blijken uit het volgende voorbeeld. Stel dat in 2 ondernemingen winstdeling wordt ingevoerd. In onderneming A wordt reeds

¹ KENNETH M. THOMPSON, o.c. pag. 245.

² P. S. NARASIMHAN, La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise, in: Revue Internationale du Travail, Déc. 1950, pag. 517.

³ HANS BRANDT, o.c. pag. 257.

goed gewerkt en er is een goede „sfeer”. De productiviteit neemt slechts weinig toe. De winst is 10 %. Hiervan ontvangen de werknemers een vierde of wel $2\frac{1}{2}$ %. In onderneming B werd niet goed gewerkt vóór de winstdeling. Tengevolge van winstdeling is de productiviteit dusdanig gestegen, dat deze het peil bereikt van onderneming A. In onderneming B wordt ook een winst van 10 % bereikt en de werknemers ontvangen ook een vierde daarvan of $2\frac{1}{2}$ %. Dan ontvangen deze laatsten geen premie voor hun luiheid doch voor hun activiteit. Hoogstens zou men kunnen zeggen dat de arbeiders uit onderneming A tot op het moment van invoering van een winstdelingsregeling het „voordeel” der luiheid is ontgaan.

Een andere mogelijkheid is, dat in eenzelfde onderneming de weinig actieve arbeiders een deel van de winst ontvangen, welke zij krachtens hun medewerking niet verdienen. In feite zouden zij het dus de goede arbeiders ontnemen. In tegenstelling tot het eerstgenoemde geval is hier wel een gevaar aanwezig. Dit gevaar is groter, alnaargelang de overzichtelijkheid en de eenheid in de onderneming geringer is. De werknemers zelf zullen echter onderling elkaar stimuleren en op die wijze de gemiddelde productiviteit van allen opvoeren. In een grote onderneming met vele afdelingen en onderling geringe bekendheid zal deze invloed echter klein zijn en is het gevaar van „profiteren” dus aanwezig.

4. Binding aan het bedrijf

Binding aan het bedrijf is, zoals uit het overzicht van THOMPSON blijkt, in bijna 10 % van de gevallen het motief, waarom men tot winstdeling overgaat.

Dit motief is zuiver economisch, omdat het bedrijf op deze wijze de kosten wil ontgaan die verbonden zijn aan personeelsmutaties. Deze kosten zijn bijzonder hoog doch zeer moeilijk in geld uit te drukken. Daarenboven wisselen zij sterk per bedrijf. Zij zullen het hoogste zijn in die bedrijven waar speciale vaardigheid wordt vereist, waarvoor een zekere inlooptijd nodig is. Met name in kleinere bedrijven wordt aan deze kosten vrijwel geen aandacht besteed, juist vanwege de omstandigheid, dat zij zo moeilijk exact zijn te bepalen. DEBATIN¹ deelt mede, dat volgens aan hem verstrekte gegevens de kosten van personeelsmutaties in een bepaalde onderneming per

¹ OTTO DEBATIN, Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Stuttgart, 1951, pag. 68.

hoofd 220 Mark bedragen. In dit bedrag is nog niet verwerkt het nadeel, dat aan een grote personeelsswisseling voor de sfeer in een onderneming is verbonden. Doch niet alleen de kosten *per* mutatie, doch ook het *aantal* mutaties is bijzonder groot, waardoor dus de totaalkosten tengevolge van verloop zeer hoog zijn. VAN SANDICK deelt mede, dat een te Eindhoven jarenlang bijgehouden statistiek heeft uitgewezen, dat „gemiddeld 20 % van de bezetting van de fabrieken per jaar wisselt, welk percentage bij het vrouwelijk personeel veel hoger is (42 %) dan bij mannen (14 %), en dat van het personeel dat in één jaar wordt aangenomen, het overgrote gedeelte binnen het jaar, althans binnen twee jaar, weer verdwijnt, wat zich ook weer bij het vrouwelijk personeel nog sterker voordoet dan bij het mannelijke deel (binnen twee jaar vertrokken van de mannen 62 %, van de vrouwen 73 %, gemiddeld 67 %)”.¹ Het is dan ook alleszins begrijpelijk, dat men als een van de doeleinden van winstdeling bestrijding van het personeelsverloop ziet. Indien men dit doel bij invoering primair stelt, dan moet men bij het opstellen van de voorwaarden hiermee rekening houden. Men moet dan een zodanig systeem kiezen, dat daarbij de gelden niet direct worden uitgekeerd. Daarenboven kan men het aantal dienstjaren mee laten tellen als één van de factoren, welke het individuele winstdeel bepalen. Dat de wijze van uitkering van invloed is op de mate waarin het verloop wordt tegengegaan, moge blijken uit nevenstaande tabel.

Men zal ervoor moeten waken dat de doelstelling van binding aan het bedrijf niet leidt tot onrechtvaardige bepalingen. Zo zou het onjuist zijn om de wachttijd vooraleer men winstgerechtigd wordt, langer te stellen dan enkele jaren. Dit zou men alleen dan mogen doen, wanneer men niet beoogt een winstdelingsregeling in te voeren, doch een premiesysteem voor langdurig dienstverband. Indien men echter uitgaat van de gedachte, dat winstdeling uitdrukking moet zijn van het gezamenlijk bereikte resultaat, dan is geen of een korte wachttijd op zijn plaats.

Wanneer men een regeling treft, waarbij de gelden worden bespaard, dan doet zich de vraag voor of het juist is hierop eerst definitieve aanspraken te verlenen na een reeks van jaren. In dit geval worden de betrokkene wel rechten toegekend, doch de mogelijkheid om deze te gebruiken wordt hem eerst later ge-

¹ J. C. VAN SANDICK, Winstdeling, in: De Naamlooze Vennootschap, Sept. 1950, pag. 95/96.

geven. Uit het oogpunt van binding aan het bedrijf lijkt een dergelijke clause juist. Men dient echter te bedenken dat naarmate men in deze verder gaat, er ook een tegenwerkende tendens optreedt. Wanneer men b.v. zou bepalen dat men eerst definitief eigenaar van zijn winstdeel wordt 10 jaar nadat men hiervoor te goed werd geschreven, dan zal de bindingsfactor tenminste de eerste vijf jaren bijzonder gering zijn. Daarenboven zullen naar-

TABEL V¹

Invloed op het verloop	Stelsels met tegoed-schrijving		Stelsels met directe uitkering	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Aanzienlijke vermindering	4	4.0	2	3.0
Matige vermindering ..	30	30.0	17	25.4
Geringe vermindering .	5	5.0	4	6.0
Geen vermindering	6	6.0	8	11.9
Niet te bepalen	13	13.0	3	4.4
Vermindering van het verloop bij de oudere werknemers	4	4.0	—	—
Steeds een gering verloop	2	2.0	—	—
Gunstig in normale omstandigheden	—	—	2	3.0
Geen antwoord.....	36	36.0	31	46.3
Totaal	100	100.0	67	100.0

mate men bij de opstelling het motief van binding aan het bedrijf meer op de voorgrond plaatst, andere mogelijke doeleinden daarmede in strijd komen b.v. de productiviteitsverhoging. Om deze te bereiken moeten alle of althans zoveel mogelijk werknemers onder de regeling vallen en de uitkering bij voorkeur in contanten geschieden.

Doch zelfs als men als uitsluitend doel van winstdeling bedrijfsbinding ziet, dan nog is er een grens gesteld aan de verzwarende voorwaarden voor deelneming en uitkering.

Het behoeft natuurlijk geen betoog, dat men door dergelijke

¹ P. S. NARASIMHAN, o.c. pag. 517.

verzwarende voorwaarden een winstdeling volkomen illusoir kan maken. Hoe dit mogelijk is moge blijken uit een mededeling van Dr DIEPENHORST:

„Zo bestaat een regeling, waarbij de uitkeringen op een rentedragende rekening worden gestort, en uitkering eerst plaats vindt, wanneer de werknemer een behoorlijke diensttijd achter de rug heeft. Is hij voordien naareen andere onderneming overgegaan, dan vervallen zijn aanspraken. Van deze regeling is nu door de onderneming gebruik gemaakt, om kort voor de critische termijn verstreken is, de werknemer om een of andere altijd wel te vinden reden, te ontslaan”¹.

5. *Het aanpassen van lonen*

Het streven naar loonaanpassing via winstdeling speelt bij sommige ondernemers nog steeds een rol. In ons land werd destijds deze mogelijkheid sterk gepropageerd door GROOT². Hij was van mening dat de toezegging van winstdeling, gepaard aan eventuele uitgifte van aandelen aan de arbeiders, voor ondernemingen, die in een zwakke financiële positie verkeren, een goed middel is om de kosten te drukken. Door deze toezeggingen zou het mogelijk zijn, aldus GROOT, het loon te verlagen en op deze wijze een betere positie op de markt te veroveren. Het komt ons voor dat een dergelijke gang van zaken, afgezien van de wenselijkheid, practisch niet te verwezenlijken is. De arbeiders zullen als regel geen genoegen nemen met een relatief laag loon met als aanvulling een recht op een winstdeel. Op het moment dat zij dit recht ontvangen, betekent het immers, krachtens het uitgangspunt van GROOT, materiëel gesproken niets, want er wordt geen winst behaald. Integendeel, de zaken gaan zo slecht, dat de onderneming niet in staat is de normale lonen te betalen. In dit geval is het geven van een recht op een aandeel in de winst te beschouwen als een compensatie voor gederfd loon.

Dat de arbeiders met hun geringe financiële draagkracht voor een dergelijk accoord niet veel zullen voelen, lijkt duidelijk. Ook de vakbonden zullen zich ten sterkste verzetten tegen dergelijke plannen. Zij zijn de voorvechters van bestaanszekerheid voor hun leden en deze bestaanszekerheid rust op twee belangrijke pijlers n.l. werkgelegenheid en een redelijk en vast minimaal

¹ Dr A. I. DIEPENHORST, o.c. pag. 87.

² M. C. M. GROOT, Winstdeling en Bedrijfsmedebezit, in: De Economist 1933, pag. 139 e.v.

inkomen. Dit minimale inkomen eisen zij en het is dan ook logisch, dat zij niet bereid zullen zijn medewerking te verlenen aan plannen, waarbij dit beginsel wordt losgelaten.

Het moet dan ook uitgesloten worden geacht, dat *per bedrijf* de winstdeling als loonpolitiek instrument wordt gebruikt, althans voorzover het een aanpassing in neerwaartse richting betreft. Hier liggen in beginsel wel mogelijkheden — zij het beperkt — bij algemene toepassing van winstdeling, zoals wij tevoren hebben uiteengezet.

6. *Het flexibel houden der sociale lasten*

Met name in Amerika is de laatste jaren in vele ondernemingen winstdeling ingevoerd met het oogmerk de sociale lasten op en neer te doen gaan met de conjunctuur van het bedrijf. Bij deze sociale lasten wordt dan hoofdzakelijk gedacht aan pensioenvoorzieningen. Tot voor kort bestond in Amerika pensioenvoorziening vrijwel niet. Men kende de zg. „federal old ages benefits”, een pensioen van geringe omvang. Door de bedrijven werden geen of weinig voorzieningen getroffen en men ging er van uit, dat het loon de arbeider in staat stelt, zelf daarvoor zorg te dragen. In de praktijk bleek echter dat weinig van deze besparing terecht kwam. Zo zegt THOMPSON:

„A recent study by the Bureau of Agricultural Economics revealed that forty per cent of the families of America in the relatively prosperous year of 1945 had savings of only forty dollars”¹.

Er was dan ook een zekere aandrang van de vakbonden om pensioenregelingen in te voeren. De werkgevers wensten hier niet op in te gaan uit vrees voor een verdere verhoging van de sociale lasten. Volgens DRUCKER bedraagt het percentage van de sociale voorzieningen 10 à 20 %, hetgeen hij bijzonder hoog vindt, zoals blijkt uit zijn conclusie:

„But not even the strongest enterprise could possibly carry at the bottom of a depression a social security burden of ten per cent of its peak wage costs and stay solvent”².

Het is misschien tengevolge van het feit dat in ons land dit percentage stukken hoger ligt, dat wij de mening van DRUCKER pessimistisch vinden, doch in Amerika deelt men deze opvatting algemeen. Daarom bestaat het streven deze sociale lasten flexibel te houden en in goede jaren voor de slechte te reserveren.

¹ KENNETH M. THOMPSON, o.c. pag. 61.

² PETER F. DRUCKER, *The New Society*, London, 1951, pag. 229.

In deze speelt de belastingpolitiek ook een belangrijke rol, omdat tijdens de oorlog door de overheid met het oog op het inflatiegevaar winstdelingsregelingen met uitgestelde uitkeringen sterk werden gestimuleerd door bijzonder gunstige belastingbepalingen. NARASIMHAN¹ deelt mede, dat boven een bepaalde marge 85 % van de winst aan de fiscus moest worden afgedragen. Aangezien onder bepaalde voorwaarden uitgestelde uitkeringen ingevolge winstdelingsregelingen ten laste van de onkostenrekening gebracht mochten worden, bedroegen de werkelijke kosten van deze regelingen slechts 15 dollarcenten per dollar.

Dientengevolge ontstonden vele regelingen met tegoedschrijving en weinig regelingen met uitkeringen in contanten. Het lag voor de hand dat, mede tengevolge van de drang naar pensioenvoorzieningen, deze gelden in de regelingen met tegoedschrijving als pensioenpremies werden gebruikt. Het voordeel van deze gang van zaken uit ondernemingsstandpunt gezien, bestaat hierin, dat jaarlijks terugkerende vaste lasten worden vermeden.

Van werknemersstandpunt lijkt een dergelijke regeling minder bevredigend, omdat de bestaanszekerheid alleen wordt gewaarborgd, wanneer over het totaal aantal jaren waarin men werkt de behaalde winst zo groot is, dat hieruit de kosten van levensonderhoud voor de oude dag kunnen worden bestreden.

B. BROWER zegt:

„One objective of profit-sharing which has become increasingly prominent in recent years is to provide workers with greater economic security”².

Wij nemen gaarne aan dat men dit doel ermede beoogt, doch wij betwijfelen of het op deze wijze wordt bereikt. Dat BROWER in deze echter niet alleen staat, moge blijken uit een uitspraak van de directeur van SEARS, ROEBUCK and Company's winstdelingsplan:

„Naturally, people freed from such anxiety can apply themselves more diligently to their jobs, because I believe that it is recognized in industry that uncertainties can be obstacles to efficiency”³.

Of het aanvaardbaar is winstdeling als middel tot pensioenvoorziening te gebruiken, hangt af van de mening die men heeft

¹ P. S. NARASIMHAN, o.c. pag. 506.

² National Industrial Conference Board, Profit Sharing for Workers, New York, 1948, pag. 3.

³ KENNETH M. THOMPSON, o.c. pag. 61.

over het wezen van pensioen. Indien men de opvatting is toegedaan, dat pensioen een vorm van uitgesteld loon is, dan is het niet juist, dat de premie uit de winst wordt gefinancierd. In deze opvatting behoort de premie als een deel van het loon onder de kosten. De premie zal moeten worden opgebracht, evenals het loon in engere zin, ongeacht het bedrijfsresultaat. Staat men daarentegen op het standpunt, dat in het loon zelf — dus loon in engere zin — reeds de premie voor de pensioenvoorziening is verdisconteerd en dat alleen tengevolge van een onjuiste besteding van de werknemers uiteindelijk geen pensioen wordt verkregen, dan is het wel juist om door middel van winstdeling pensioenvoorzieningen te treffen. Welke van deze meningen de juiste is, valt moeilijk definitief uit te maken. Dit zal verschillen alnaargelang de loonpolitiek in de diverse landen.

Voorzover het Nederland betreft kan men zeggen, dat men in het algemeen het loon slechts voldoende acht voor de dagelijkse behoeftenbevrediging, tenzij uitdrukkelijk het tegendeel is bepaald. Een bewijs hiervoor is, dat de premie voor elke — zij het ook nog zo geringe — uitbreiding van de sociale voorziening niet uit het loon wordt opgebracht doch uit een aanvullende loontoeslag. Of dit juist is, doet hier niet ter zake. Indien men deze mening is toegedaan, dan is het niet juist winstdeling voor een minimum pensioenregeling te gebruiken.

Wanneer wij het voorgaande samenvatten, dan komen wij tot de volgende conclusies.

- a. De bedrijfseconomische en bedrijfssociologische doeleinden, welke bij invoering van winstdeling op de voorgrond staan, zijn onderling zeer verschillend.
- b. Het is niet mogelijk een zodanige winstdelingsregeling te ontwerpen dat daarmede allerlei verschillende doeleinden tegelijkertijd kunnen worden nagestreefd. Een keuze en zelfs een vrij beperkte keuze is in ieder afzonderlijk geval noodzakelijk.
- c. In de Nederlandse verhoudingen lijken de belangrijkste mogelijke doeleinden: verbetering der menselijke verhoudingen, het tegengaan van verloop en productiviteitsverhoging. Het doel de productiviteit te verhogen mag er niet toe leiden dat andere en meer directe middelen om deze te vergroten, achterwege blijven.
- d. In de Nederlandse verhoudingen is het niet gewenst — afgezien van de onmogelijkheid — om winstdeling *per bedrijf* te gebruiken als loonpolitiek instrument, noch om daarmede minimale sociale voorzieningen te treffen.

VII

BEZWAREN TEGEN WINSTDELING

Sinds het ontstaan van de gedachte van winstdeling en de propaganda hiervoor door vurige voorstanders, heeft het ook niet ontbroken aan deskundigen, die zich tegen dit systeem hebben verklaard. De motieven waarop zij hun bezwaren funderen zijn zeer verschillend.

Sommigen verwerpen de winst als zodanig, anderen erkennen de functie van de winst, doch verwerpen uit algemeen-economische of sociale overwegingen de gedachte van winstdeling.

Weer anderen funderen hun bezwaren op bedrijfseconomische overwegingen en tenslotte zijn sommigen uitsluitend op praktische gronden tegenstanders van winstdeling.

In de hierna volgende bladzijden zal gepoogd worden een zo duidelijk mogelijk beeld te schetsen van deze bezwaren, waarbij, gezien de doelstelling van deze studie, slechts terloops aandacht zal worden geschonken aan bezwaren van algemeen-economische of algemeen-sociale aard.

1. WINST ALS ZODANIG IS VERWERPELIJK

De meest stringente afwijzing van winstdeling wordt gegeven door hen, die de winst als zodanig verwerpen. Tot deze categorie behoorden de orthodoxe Marxisten. Dat in het verleden de winst als zodanig werd afgekeurd, moge blijken uit een opmerking van PAUL BUREAU in 1898, waarin hij sprekende over winstdeling zegt:

„Elle entraînait une alliance avec la classe bourgeoise, ce qui est inadmissible; il y avait dans la participation une trahison, puisque le profit doit être considéré comme absolument illégitime”¹.

¹ HENRI MULTZER, L'idée d'association entre le capital et le travail, in: *Economie Contemporaine*, Avril 1948, pag. 28.

2. WINSTDELING IS VERDELING VAN FUNCTIELOZE WINST EN DUS VERWERPELIJK

In deze opvatting wordt niet de winst als zodanig verworpen, maar wel de functieloze winst.

Zo zegt Prof. MEY, dat uitkeerbare winst in het algemeen ontstaat:

„òf door te hoge prijzen te vragen òf door te lage lonen te betalen. Dus moet men zich afvragen: mag een dergelijke situatie wel blijven bestaan en niet hoe laat ik de arbeiders daarin delen”¹.

Soortgelijke gedachten vindt men bij Dr DIEPENHORST², die bezwaren heeft tegen functieloze winst, waaronder hij verstaat hetgeen de ondernemer verkrijgt boven de risicovergoeding.

Volgens de opvatting van Prof. MEY is winst alleen gerechtvaardigd, omdat de mens slechts in beperkte mate — en daarvoor vaak onjuist — de toekomst kan beoordelen. Hieruit volgt dat de winst een corrigerende taak moet vervullen om in jaren, waarin tengevolge van dit gebrekkig vooruitzien verliezen zijn ontstaan, deze verliezen te compenseren. Logisch gevolg van deze opvatting is, dat winst niet uitkeerbaar is en dat voorzover er wel uitkeerbare winst is, deze geen functie heeft. Uiteraard wordt dan ook winstdeling afgewezen als immoreel, omdat men dan de arbeiders tot helers maakt van door diefstal verkregen winst. Deze diefstal kan begaan zijn t.o.v. de arbeiders zelf, n.l. dan, wanneer zij te kort gedaan zijn in hun loon, òf t.o.v. de gemeenschap n.l. dan, wanneer men te hoge prijzen heeft gevraagd. Wij kunnen de mening van Prof. MEY in deze niet onderschrijven, noch ten aanzien van zijn winstbegrip, noch ten aanzien van zijn afwijzende mening over winstdeling, omdat deze is afgeleid uit dit winstbegrip.

Dat de functie van de winst strikt genomen alleen bestaat in het opvangen van de nadelen, welke voortvloeien uit het gebrek aan „foresight”, òf als „ex-post” beloning voor initiatief en „better foresight”, lijkt ons te eenzijdig, zoals wij reeds in Hoofdstuk II hebben aangegeven. Zeker is het een belangrijke functie van de winst om als stootblok te fungeren tegen niet-calculeerbare offers op het moment van de winstvaststelling. Dit wordt in de bedrijfshuishoudingen dan ook algemeen gedaan

¹ Prof. Dr J. L. MEY, Winstdeling door arbeiders, in: *Annalen van het Thijmgenootschap*, Aug. 1950, pag. 178.

² Dr A. I. DIEPENHORST, Principiële en practische betekenis van winstdeling, in: *De Werkgever*, 6 en 20 Maart 1952, pag. 87.

door het vormen van stille en geheime reserves. Juist het feit dat een deel van de winst voor deze reserveringen wordt besteed als correctie op mogelijke onjuiste winstbepaling, ontnemt aan dit deel van de winst zijn winstkarakter. Prof. VAN BERKUM zegt hiervan:

„Zij (d.w.z. de geheime en stille reserves) vallen dus ook buiten het economische winstbegrip. De grond hiertoe ligt in de omstandigheid, dat zij voor het bedrijf te eeniger tijd nodig kunnen zijn in verband met de bestendiging van het rendabele vermogen van het productie-apparaat en derhalve tot het intact houden van het kapitaal”¹.

Volgens de opvatting van Prof. MEY is het zo, dat practisch steeds de gehele winst voor de reservering besteed zal moeten worden en slechts bij uitzondering de mogelijkheid open staat om bij redelijke prijzen en inkomens — dus bij afwezigheid van een monopolie-positie — winst te maken. In die enkele gevallen bestaat er volgens Prof. MEY geen bezwaar tegen, de arbeiders in die winst te laten delen, zoals blijkt uit de volgende uitlating:

„Slagen sommige bedrijven er in bij dit redelijke niveau van prijzen en inkomens winsten te maken, die niet voor het opvangen van risico's noodzakelijk zijn, of liever die men daarvoor niet noodzakelijk acht en dus uitkeerbaar acht, welnu laat men dan uitkeren en laat men dan de arbeiders, die deze resultaten mede hebben bereikt daarin laten delen”².

Niettemin komt Prof. MEY tot een conclusie welke met bovenstaande uitspraak naar wij menen niet in overeenstemming is te brengen:

„De eindconclusie uit de hierboven geponeerde stellingen leidt tot een afwijzing van winstdeling en haar variant: de co-partnership, in welke vorm ook gegoten.

Voorzover de winst in de onderneming een bepaalde en noodzakelijke functie vervult, is zij ongeschikt om aan de arbeiders in enigerlei vorm of op enigerlei wijze te worden beschikbaar gesteld. Voorzover zij daarin geen bepaalde en noodzakelijke functie vervult, is zij verwerpelijk en dient zij te worden tegengegaan, hetzij door de overheid, hetzij — beter nog — door het georganiseerde bedrijfsleven zelf”³.

¹ Prof. Dr P. P. VAN BERKUM, De relativiteit van het kapitaal, Tilburg, 1946, pag. 17.

² Prof. Dr J. L. MEY, o.c. pag. 180.

³ Prof. Dr J. L. MEY, o.c. pag. 184.

Met deze conclusie kunnen wij ons niet verenigen, zoals wij reeds uiteenzetten, omdat de noodzakelijke functie van de winst naar onze mening verder reikt dan het „foresight” en diensgevolge kunnen wij ook de mede daarop gebaseerde afwijzing van winstdeling niet delen.

3. ER IS GEEN VERBAND TUSSEN DE WINST EN DE PRESTATIE VAN DE WERKNEMER

Het verslag van de Staatscommissie van 1920 zegt hierover :

„Bij winstdeling kan de uitkering toevallen aan mensen, die absoluut niet tot de winstvorming hebben bijgedragen. Van rechtvaardigheid — zo zeide men — is dus geen sprake, het is eenvoudig willekeur. In een onderneming, waar de arbeiders zeer ijverig zijn geweest kan de winst toch veel geringer zijn dan in een andere onderneming, waar grotere handelswinsten zijn behaald of een betere commerciële leiding bestaat. Rechtvaardigheid is alleen de beloning van meerdere activiteit, al het andere is maatschappelijk onrechtvaardig”¹.

In deze opvatting, welke bij vele schrijvers, zij het in enigszins andere vorm, tot uitdrukking komt², gaat men uit van de toerekeningsleer, al wordt dit niet met even zoveel woorden gezegd. Wij menen dat het toerekenen van winst volgens exacte en meetbare normen onmogelijk is en dat het vraagstuk van winstverdeling steeds een arbitrair karakter zal dragen.

Daarom is o.i. de mening van BORDEWIJK niet juist, wanneer hij op grond van de volgende overweging ontkennend antwoordt op de door hem opgeworpen vraag of de arbeiders een deel van de winst toekomt: „Vergelijk 2 ondernemingen, een marginale en een boven-marginale met gelijke arbeiders. Dan zou, indien de arbeiders de oorzaak waren, er geen verschil in winst kunnen zijn, die er in feite wel is. De premie dankt zijn ontstaan dus niet aan de arbeiders en komt hen dus niet toe”³.

De onjuistheid moge blijken uit het feit, dat men de redenering ook als volgt kan opzetten: „Vergelijk 2 ondernemingen,

¹ Verslag van de Staatscommissie ingesteld bij Koninklijk Besluit van 11 Maart 1920, no 56, Den Haag, pag. 163.

² Zie o.a. OTTO DEBATIN, *Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer*, Stuttgart, 1951, pag. 34; Prof. Dr J. L. MEY, o.c. pag. 183 en Centraal Sociaal Werkgevers-Verbond en Verbond van Nederlandsche Werkgevers, *Een studie over winstdeling*, Den Haag, 1949, pag. 16.

³ Prof. Dr H. W. C. BORDEWIJK, *Winstdeling en Bedrijfsmedebezit*, in: *Economist*, 1932, pag. 581 e.v.

een marginale en een boven-marginale met gelijke ondernemers. Dan zou, indien de ondernemers de oorzaak waren, er geen verschil in winst kunnen zijn, die er in feite wel is. De premie dankt zijn ontstaan dus niet aan de ondernemer en komt hem dus niet toe."

Beide redeneringen zijn in de kern even onjuist, omdat noch aan de ondernemer, noch aan de arbeiders het gehele resultaat kan worden toegeschreven. Er is slechts verschil in gradatie, omdat de bijdrage aan het resultaat groter zal zijn, naarmate men daar meer invloed op kan uitoefenen. Dit resultaat uitsluitend toe te kennen aan de ondernemerswerkzaamheid miskent het feit, dat behalve de meetbare factoren, welke de invloed van de arbeid op het resultaat bepalen en welke als zodanig beloond worden, er ook andere niet-meetbare factoren zijn, die eveneens medebepalend zijn. Hiertoe behoren o.a. de wil tot werken, de belangstelling in de arbeid, de gezondheid van de arbeider, de ziektefrequentie e.d. Daarenboven is in de hierboven weergegeven beschouwing geen rekening gehouden met de zg. externe factoren, welke voor de winst zo bijzonder belangrijk zijn en waarbij de toerekeningsleer faalt in de bepaling van de oorzakelijkheid.

Exacte maatstaven voor de winstbepaling en winstverdeling zijn niet te geven.

De winstbepaling hangt, behalve van min of meer objectief vaststaande factoren, ook af van het inzicht van hen, die tot taak hebben de winst te bepalen. Men denke hierbij aan de hoogte van afschrijvingen, aan de opvattingen over technische en economische veroudering, aan de waardering van bedrijfsvoorraden, kortom aan al die factoren, waarvan de waardering in geld nimmer het karakter van absolute juistheid kan dragen.

Dit geldt evenzeer voor de winstverdeling. Daarbij zal gepoogd moeten worden deze zo rechtvaardig mogelijk te doen geschieden, doch men zij zich steeds bewust, dat het ook hier een vraagstuk van waardering d.w.z. van schatting betreft. Het begrip „schatting" impliceert benadering van het werkelijke en de erkenning, dat die schatting of waardering onjuist kan zijn en in vele gevallen onjuist zal zijn. Is men hiervan niet overtuigd, doch is men integendeel van mening dat men iets exact kan bepalen, dan *waardeert* men niet, doch men *weet* of *constateert* iets als feit. Men schat de levensduur van een machine bij aankoop, doch men weet deze, wanneer zij niet meer bruikbaar is.

Nu is het opvallende, dat men bij waardering van de winstverdeling als ware het een axioma er van uitgaat, dat de arbeid geen aandeel heeft in het behalen van winst en het kapitaal en de ondernemer wel.

„Uit overwegingen van causaal verband is geen grond aanwezig om aan een arbeider een aandeel in de overwinst toe te kennen, aangezien hij op het ontstaan daarvan generlei invloed heeft kunnen uitoefenen. Grote arbeidsproductiviteit *waarborgt als zodanig* (cursivering van ons) nog geenszins het verkrijgen van overwinst in de betreffende ondernemingen. Deze wordt bepaald door het commerciële, technische en organisatorische beleid van de ondernemer, alsmede door de marktsituatie waartegenover deze zich geplaatst ziet”¹.

Wij willen deze uitspraak, welke kan gelden als een specimen van het bezwaar tegen winstdeling door arbeiders, dat het verband tussen winst en arbeidsprestatie ontbreekt, nader analyseren.

Grote arbeidsprestatie waarborgt als zodanig inderdaad geenszins het verkrijgen van overwinst. Als *zodanig* wordt deze echter evenmin gewaarborgd door de ondernemer. Op grond van dit feit mag men dan ook niet zeggen, dat er geen causaal verband bestaat tussen het behalen van overwinst en de prestatie van de arbeider. Men kan zich echter afvragen op grond van welk „causaal verband” de kapitaalverschaffer een recht tot deling in de overwinst wordt toegekend, aannemend dat deze een vergoeding voor de beschikbaarstelling van zijn kapitaal en voor het risico dat hij loopt reeds heeft ontvangen.

De beschikbaarstelling als zodanig is het bepaaldelijk niet gezien de suppositie en een causaal verband tussen prestatie en effect lijkt ons niet aanwezig. De reden, dat het kapitaal in deze overwinst deelt, zou gelegen kunnen zijn in de omstandigheid, dat risicodragend kapitaal niet beschikbaar zal worden gesteld, wanneer dit alleen kan rekenen op een dekking van het risico, vermeerderd met een vast rente-percentages.

Bij de ondernemer en ook — zij het in mindere mate — bij de arbeiders is wel van een causaal verband sprake, niet in die zin, dat de werkzaamheid *als zodanig* van ondernemer of arbeiders winst waarborgt, maar wel in die zin, dat een goede ondernemer en goede arbeiders de winstmogelijkheden benutten

¹ Centraal Sociaal Werkgevers Verbond en Verbond van Nederlandsche Werkgevers, o.c. pag. 16.

en verwezenlijken. De beïnvloeding van de ondernemer wordt algemeen erkend en komt tot uitdrukking in een tantième-regeling. Deze invloed is ook duidelijk waarneembaar, zowel omdat hij groot is, alsook omdat hij in één of enkele personen is gebundeld. De beïnvloeding door de arbeiders miskent men, omdat hier deze beide factoren van duidelijke waarneembaarheid en centralisatie niet aanwezig zijn. Het lijkt echter niet aan twijfel onderhevig, dat factoren als oplettendheid, belangstelling voor het bedrijf, de mate van ontwikkeling van de arbeider, inzicht in de gang van zaken, de sfeer in het bedrijf, even zovele factoren zijn, die het resultaat in gunstige of ongunstige zin beïnvloeden. Wij willen op grond hiervan niet beweren, dat de arbeiders een recht zouden hebben om in de winst te delen, doch wij menen wel te kunnen vaststellen, dat het niet juist is op grond van het ontbreken van een verband tussen winst en prestatie van de arbeiders winstdeling af te wijzen.

In het kader van het bovenstaande moge nog een enkele opmerking worden gemaakt.

DEBATIN¹ ziet het bewijs voor het ontbreken van verband tussen winst en prestatie van de arbeider in het feit, dat in tijden van depressie de arbeidsintensiteit groter is dan in tijden van hausse en krappe arbeidsmarkt. Dit is ongetwijfeld waar, doch een argument kan men hier moeilijk aan ontlelen. Hetzelfde geldt immers in gelijke of nog grotere mate voor de ondernemer. Ook de ondernemer zal in een neergaande conjunctuur zich veel meer inspannen om het hoofd boven water te houden. De zegswijze, dat men de goede ondernemer eerst in de malaise ontdekt, duidt op het feit, dat eerst in die tijd het uiterste aan bekwaamheid en inspanning van hem wordt gevraagd.

4. BENADELING VAN AANDEELHOUDERS

Het komt ons voor, dat een ernstig bezwaar tegen winstdeling gelegen is in de mogelijkheid van benadeling van aandeelhouders. In de buitenlandse literatuur wordt aan dit bezwaar weinig aandacht besteed, terwijl in ons land o.a. door Dr DIEPENHORST² en Prof. MEY³ hierop met nadruk wordt ge-

¹ OTTO DEBATIN, o.c. pag. 34.

² Dr A. I. DIEPENHORST, o.c. pag. 86. Aan zijn beschouwing is ook het volgende voorbeeld grotendeels ontleend.

³ Prof. Dr J. L. MEY, o.c. pag. 174.

wezen. Men kan dit bezwaar het beste aantonen aan de hand van een voorbeeld.

Men geeft aandelen uit van f 1000 a pari. De rentestand is 4 % en de premie voor risico waardeert men op 1 %. Een normale minimale vergoeding van het kapitaal zal dus 5 % moeten bedragen.

Nu ziet een ondernemer kans om tengevolge van bijzondere factoren — waarbij men kan denken aan persoonlijke qualiteiten, monopoliepositie e.d. — over een reeks van jaren een dusdanig resultaat te bereiken, dat als winst 14 % op het nominale kapitaal wordt uitgekeerd. Indien het aandeel op de beurs is genoteerd, zal de koers dientengevolge een wijziging ondergaan, waarbij een volledige aanpassing van de koers op basis van een normaal rendement niet noodzakelijk, doch wel mogelijk is. Aannemend dat de koers zich zal stabiliseren op 250, ontvangt de eigenaar van dergelijke aandelen bij een uitkering van 14 % een rendement van 5.6 %. Gaat men nu 20 % van deze winst aan de arbeiders toekennen, dan betekent dit, dat kopers van de aandelen tegen een koers van 250 hiervan de dupe worden. Het rendement wordt bij een dergelijk percentage verlaagd van 5.6 tot 4.5 % en de koers zal dus dalen. In feite zal dus de winstdeling door arbeiders, zoals Prof. MEY het uitdrukt, niet alleen een druk op de rentabiliteit van de investeringen betekenen, maar tevens een heffing ineens ten laste daarvan. Verderop zegt hij in dit verband:

„Indien men echter de verwerving van eigendom door de bezitloze arbeiders door middel van een of andere ont-eigeningsprocedure verwerpt en *daarom* grijpt naar het middel van de winstdeling, zij men indachtig, dat men op deze wijze eveneens onteigent en nog wel onteigent zonder schadeloosstelling”¹.

Bovenstaande beschouwing leidt tot de volgende conclusies:

a. Het is onrechtvaardig, om indien daartoe in bepaalde gevallen de mogelijkheid aanwezig is, zonder instemming van de aandeelhouders tot een winstdeling over te gaan.

b. Indien de overheid in een bepaald land tot wettelijke verplichtstelling van winstdeling wenst over te gaan, zal zij tevens tot taak hebben op enigerlei wijze de aandeelhouders schadeloos te stellen. Dit zou zij slechts dan niet behoeven te doen, wanneer zij een onteigening beoogt door middel

¹ Prof. Dr J. L. MEY, o.c. pag. 174/175.

van een heffing ineens. In dit geval zou zij er echter zorg voor moeten dragen, dat deze heffing niet alleen wordt opgelegd aan hen, die hun bezit in risicodragend kapitaal hebben belegd, doch aan allen in evenredigheid aan hun bezit.

c. De mogelijkheid is aanwezig, dat deling in de winst door arbeiders, de koerswaarde van de aandelen slechts tijdelijk zou doen dalen, om daarna het oude peil weer te bereiken of te overtreffen. Dit zou dan het geval zijn, wanneer door invoering van winstdeling de productiviteit zodanig zou toenemen, dat daardoor het verlies van de aandeelhouders zou worden gecompenseerd. Een dergelijk gevolg is echter noch vooraf te bepalen, noch achteraf nauwkeurig te berekenen. Deze berekening achteraf zou slechts kunnen plaats vinden, indien alle overige factoren welke het resultaat van een onderneming bepalen, of gelijk blijven of exact meetbaar zouden zijn, een suppositie welke in een dynamische maatschappij niet houdbaar is.

5. DALING VAN DE WELSTAND DER WERKNEMERSBEVOLKING
Samenhangend met het bezwaar, dat aandeelhouders minder rendement zullen ontvangen, willen wij hier een bezwaar aanstippen van algemeen-economische aard.

Zoals Drs VERSTER¹ uiteenzet, zal winstdeling uiteindelijk resulteren in een daling van het relatieve aandeel der arbeidersbevolking in het nationale inkomen. Zijn redenering is als volgt: De ondernemingslust zal afnemen, de vraag naar kapitaal zal geringer zijn en dus ook de werkgelegenheid. De banken zullen vrees hebben om crediet te verlenen en de stagnatie in het economisch leven zal tot resultaat hebben, dat het relatieve aandeel van de arbeidersbevolking zal afnemen. In dat geval is dus een daling van het reële arbeidsloon en dus in feite verliesdeling het gevolg van winstdeling. Terwijl in bovenstaande zienswijze de gevolgen worden benaderd van de vraagzijde van het kapitaal, kan men ook het probleem van de aanbodzijde benaderen. BRANDT² brengt deze gedachte tot uiting, waar hij zegt, dat een rijke minderheid en grote armoede volgens sommigen beter is dan middelmatige welstand voor allen. De rijken kunnen meer sparen en zo de welvaart vergroten. De armoede is een soort gedwongen spaarzaamheid en een andere inkomensverdeling zou een remming van de indus-

¹ Drs J. B. L. VERSTER, Winstdeling door arbeiders, in: *Annalen van het Thijmgenootschap*, Aug. 1950, pag. 192.

² HANS BRANDT, *Gewinnbeteiligung und Ertragslohn*, Dresden, 1907, § 2.

triële vooruitgang betekenen. M.a.w. hoe ongelijker de inkomensverdeling, hoe beter de economische vooruitgang.

Hoewel deze bewering in deze vorm — nog afgezien van sociale en ethische overwegingen — uit economisch standpunt niet houdbaar is, o.a. omdat men uiteindelijk ook nog consumenten moet hebben in een economisch proces, is het juist dat een nivellering van inkomens kan leiden tot een geringere groei van het sociale product, een mogelijkheid waarop hier te lande door Dr KRUISHEER¹ is gewezen.

De vraag, in hoeverre aan de groei van het sociale product de voorkeur moet worden gegeven boven inkomensspreiding, is een vraag zowel van rechtvaardigheid als van doelmatigheid en moge hier onbesproken blijven.

6. HET WINSTDEEL IS TE GERING

Een ander bezwaar van practische aard is het feit, dat het winstdeel van de arbeiders in het merendeel der gevallen te klein is om van enige invloed te kunnen zijn. A. C. SAMPATH IYENGAR merkt op:

„ . . . when divided amongst the number of workers in the factory, it would yield any sum worth counting or which would be received with gratitude or appreciation”².

Eenzelfde geluid vindt men in de mening van GORDON JAMES: „Unless the share of profits is a substantial amount, which in a competitive business it cannot be, the plan cannot do more than stand as a „gesture” or a demonstration of attitude on the part of the company towards its employees”³.

Het is zonder twijfel juist, dat de hoogte van de winstaandelen, goede en slechte jaren dooreengenomen, geen groot percentage van het loon zal zijn. Welk percentage het winstdeel zal bedragen hangt af van verschillende factoren, zoals:

a. De aard van het bedrijf.

Verhoudingsgewijs vertegenwoordigt een zelfde percentage van de winst in kapitaal-intensieve bedrijven een groter geldbedrag dan in arbeidsintensieve bedrijven.

¹ Dr J. C. KRUISHEER, Inkomensverdeling en sociaal product, in: Economische opstellen, Haarlem, 1944, pag. 361 e.v.

² A. C. SAMPATH IYENGAR, Profit Sharing System, in: Commerce, 3 Juli 1948, pag. 25.

³ Weergegeven bij BRYCE M. STEWART and WALTER J. COUPER, Profitsharing for wage earners and executives, New York, 1951, pag. 85. Zie ook: PETER F. DRUCKER, The New Society, London, 1951, pag. 225 en Ir D. A. C. ZOETHOUT, Winstdeling door werknemers, Purmerend, 1949, pag. 92.

b. De positie van het bedrijf op de markt.

Indien een onderneming in meerdere of mindere mate een monopoliepositie inneemt, dan zal de winst relatief hoog zijn en dus ook het winstaandeel der arbeiders.

c. Van de hoogte van het percentage van de totale winst, dat voor de arbeiders wordt bestemd.

Gezien deze factoren kan men dan ook zonder meer niet zeggen, welk deel van het loon het winstdeel zal bedragen, doch in het algemeen zal dit zelfs bij een participatie van behoorlijke omvang in de totale winst, niet uitgaan boven een betrekkelijk gering bedrag.

Daar komt bij, dat de werknemers deze bedragen ontvangen in perioden, waarin het bedrijfsleven floreert en waarin dus de lonen relatief hoog zijn en de werkgelegenheid groot is. Indien men de bedragen uitkeert, dan wordt de terugval in inkomen in tijden van laagconjunctuur des te zwaarder.

Bij de beoordeling van dit bezwaar tegen winstdeling dient voorop te staan, of het doel dat men wenst te bereiken beter en meer doeltreffend op andere wijze kan worden bereikt.

Stelt men als doel de bezitsvorming, dan zal men zich moeten afvragen, of men een andere mogelijkheid ziet om de werknemers jaarlijks gemiddeld bv. 5 % ter besparing als extra inkomen te geven. Ziet men deze mogelijkheid niet, dan lijkt het niet verantwoord op grond van het bezwaar, dat het bedrag klein is, de vermogensvorming ad calendas graecas te verschuiven. Dan is het beter een, zij het bescheiden, begin er mede te maken. Zo is het ook bij de andere doeleinden gelegen.

7. DE WERKNEMERS ONTBREEKT EEN BEGRIIP VAN WINST

Men moet zich realiseren, dat het gebrek aan inzicht in het wezen en de omvang van de winst tot moeilijkheden kan leiden. Een onderzoek in Amerika wees uit, dat de arbeiders menen dat men in het zakenleven jaarlijks gemiddeld 25 % maakt op zijn kapitaal. THOMPSON voegt hier aan toe:

„As long as profit remains the exclusive preserve of management, most employees will neither seek nor desire to understand its nature and importance in our private enterprise system”¹.

Het is duidelijk, dat zolang de arbeiders deze gedachte hebben, bedragen van 5 % van hun loon onbelangrijk zullen

¹ KENNETH M. THOMPSON, Profit-Sharing, New York, 1949, pag. 104.

worden geacht. Men kan dit als een bezwaar zien om tot winstdeling over te gaan, doch men zou uit deze mentaliteit ook de conclusie kunnen trekken, dat het tijd wordt de werknemers een beter inzicht bij te brengen en hen, door hen zelf in de resultaten te laten delen, te doen zien, dat de winstomvang van totaal andere importantie is dan men meent.

In dit verband is het wellicht goed om op te merken, dat in Amerika, het land der enorme winsten, een onderzoek dat zich uitstrekt over 30 jaar heeft uitgewezen, dat in het topjaar 1917 slechts 66 % van de ondernemingen winst becijferde en in het ongunstige jaar 1932 slechts 16 % ¹.

8. ER IS GEEN SLEUTEL TE VINDEN VOOR WINSTBEPALING EN WINSTVERDELING

Dit is één van de redenen, welke Prof. DE GAAY FORTMAN ² aangeeft voor het mislukken van de regelingen in Amerika.

Het komt ons voor, dat dit bezwaar inhaerent is aan het feit, dat winst als zodanig nog geen vastomlijnd begrip is.

HAWTREY zegt terecht:

„What profit is and by what causes it is shaped and determined, economic science has not as yet supplied answers which command general agreement” ³.

Het feit, dat economisch gezien winsttoerekening aan bepaalde factoren niet mogelijk is, kan hier tot moeilijkheden aanleiding geven. Niettemin speelt de gedachte van de toerekening een grote rol bij velen, die de winstdeling door arbeiders afwijzen. Zo zegt DUBREUIL:

„Ne voit-on pas, que le contrôle budgétaire nous permet aujourd'hui de résoudre ce qu'on pourrait appeler l'énigme de la participation aux bénéfices” ⁴.

Wij menen dat dit een onjuiste waardering van de moderne bedrijfsadministratie is. Deze administratie geeft weliswaar een beter inzicht in bepaalde kosten en dus ook in de winst voorzover die van deze kosten afhankelijk is, doch daarmee

¹ KENNETH M. THOMPSON, o.c. pag. 102.

² Mr W. F. DE GAAY FORTMAN, De arbeider in de nieuwe samenleving, tweede gewijzigde druk, Den Haag, 1952, pag. 141.

³ R. G. HAWTREY, The nature of profit, in: The economic Journal, Sept. 1951, pag. 489.

⁴ M. DUBREUIL, Les conséquences sociales possibles du contrôle budgétaire, in: Industrielle organisation, Zürich, 1946, pag. 104. Zie ook: Dr M. HERSCHDORFER, Der Gewinnanspruch, in: Schweizerische Arbeitgeber Zeitung, 12 Dec. 1947.

is nog geenszins de vraag van de winstverdeling, voorzover het dus een reël overschot betreft, beantwoord. Men zou kunnen zeggen, dat de *winstbepaling* exacter is geworden, hoewel wij ook dit ten sterkste betwijfelen, zoals wij in Hoofdstuk II hebben uiteengezet, doch het probleem der *winstverdeling* staat hier buiten.

Zij, die op grond van de onmogelijkheid van toerekening, de winstdeling afwijzen, staan op een zuiver individualistische basis n.l. dat iedere prestatie van iedere arbeider door een aequivalente prestatie van de onderneming beantwoord moet worden. Dit is dus volkomen anders dan de opvatting, waarbij de arbeider als een deel van het geheel wordt beschouwd en diens gevolge de vooruitgang van het bedrijf als geheel bepalend is.

Dit neemt niet weg, dat ook dan nog in de praktijk moeilijkheden kunnen ontstaan, want al aanvaardt men de idee, dat allen die in een onderneming werken, gezamenlijk de winst bewerkstelligen, dan is daarmee nog niet gezegd welk aandeel ieder daarin heeft bijgedragen. Omdat men dit ook nimmer met exacte juistheid kan bepalen, is het mogelijk dat hier een bron voor moeilijkheden ligt. Men dient echter te bedenken, dat dit zelfde probleem bestaat, waar het de ondernemer en kapitaalverschaffers betreft.

9. WINSTDELING LEIDT TOT MEDEZEGGENSCHAP

De vrees voor medezeggenschap speelt bij de afwijzing van winstdelingsregelingen eveneens een grote rol. Uit een enquête, in 1951 in Duitsland gehouden bij 324 ondernemingen, waarin de mening over winstdeling werd gevraagd, bleek, dat 288 zich hiertegen verklaarden. Velen namen dit afwijzende standpunt in op grond van de overweging, dat:

„dann die Forderung nach Mitbestimmung und Einsicht in die Geschäftsbücher noch stärker erhoben wird”¹.

Dit gevaar is zeker niet denkbeeldig. Het zou onjuist zijn, wanneer de winstdeling, zonder dat dit de uitdrukkelijke bedoeling is, zou worden gebruikt als middel tot medezeggenschap. Dit is zeker niet de bedoeling van de vakbonden. Het tegendeel is waar, zoals wij reeds vermeldde, doch het ligt voor de hand dat bij de arbeiders de neiging zal bestaan om, hetzij

¹ Prof. Dr. Dr. HANS BAYER, Gewinnbeteiligung, Wier, 1952, pag. 74.

direct, hetzij indirect door middel van de vakbonden, invloed uit te oefenen op de winstbepaling. Daarmee zouden zij het specifieke terrein van de ondernemer betreden, want al moge het juridisch waar zijn, dat de aandeelhouders in deze de hoogste rechten hebben, in feite wordt het beleid over de winstbepaling in de meeste gevallen overgelaten aan de ondernemer, evenals over het vraagstuk, welk deel van deze winst voor uitkering in aanmerking komt.

Wij kunnen dan ook de gedachten van Prof. MEY in deze niet volgen:

„In het kader van onze winstopvatting” zo zegt hij „en van onze gedachten omtrent de functie van de winst past de eis, dat men de ondernemer vrij laat in de bepaling van de uitkeerbaarheid der winst. Het beslissen omtrent de uitkeerbaarheid is een vorm van het aanvaarden van onzekerheid ten aanzien van de uitkomsten der toekomstige productieprocessen, precies op dezelfde wijze als het beslissen omtrent uitbreiding of inkrimping van het geïnvesteerde vermogen. Dit is dientengevolge een taak, die de ondernemer en uitsluitend de ondernemer regardeert. Niet de overheid heeft hierin mee te spreken, ook niet het bestuur van product- of bedrijfsschappen. Geen instantie kan daarin meespreken zonder moraliter ook gedwongen te zijn de onzekerheid van het ondernemen mee te dragen. Daarom is er wel aanleiding hierin de arbeiders medezeggenschap te geven.”

Even verder zegt hij:

„Ik acht het op zich zelf dan ook een verdienste van het voorstel van ROMME en v. D. BRINK, dat zij de ondernemer de vrijheid in bepaling van hetgeen uitkeerbaar is hebben gelaten. Zij hebben hiermee blijk gegeven, zonder zich direct met dit probleem bezig te houden, van een juist inzicht in het wezen der winst”¹.

Tenslotte zegt hij enige bladzijden verder:

„De beslissing over die uitkeerbaarheid legge men echter in deze gevallen (nl. die gevallen waarin men de winst uitkeerbaar acht) mede in handen van de vertegenwoordigers van de arbeiders, zijnde de medebelanghebbenden in het voortbestaan van de betrokken onderneming”².

¹ Prof. Dr J. L. MEY, o.c. pag. 176.

² Prof. Dr J. L. MEY, o.c. pag. 180.

Als wij goed zien, dan zijn deze uitspraken met elkaar in tegenspraak. Want wanneer Prof. MEY het als *uitsluitende* taak van de ondernemer ziet om de uitkeerbare winst vast te stellen, dan lijkt het daarmee in strijd de arbeiders hierin medezeggenschap te geven. Het motief hiervoor acht Prof. MEY gelegen in de omstandigheid, dat zij dan ook gedwongen zijn de onzekerheid van het ondernemen mee te dragen en medebelanghebbenden te zijn in het voortbestaan van de onderneming. De vraag is of het feit van medebelanghebbende te zijn op *zichzelf* voldoende titel is om mede te beslissen. Men kan zich indenken, dat de vraag of er een medebeslissingsrecht bestaat, ook van andere factoren afhankelijk is, zoals de graad van ontwikkeling en inzicht van hen, die eventueel voor medebeslissen in aanmerking zouden komen en de mate waarin men belanghebbende is. Vervolgens of het beslissingsrecht past in de hiërarchische structuur van de onderneming en of het strookt met de functie van de ondernemer. Het ligt echter niet in de opzet van dit betoog het vraagstuk van de medezeggenschap te behandelen. De bedoeling van deze opmerkingen was slechts aan te geven, dat winstdeling kan leiden tot medezeggenschap. Indien dit een niet met opzet bedoeld gevolg zal zijn — hetgeen het b.v. wel is wanneer men een regeling maakt waarbij aandelen worden gegeven — dan is dit onjuist.

Het vraagstuk van de winstdeling is van andere aard dan dat van de medezeggenschap en beide kunnen afzonderlijk en op eigen wijze worden behandeld.

10. HET BEDRIJFSEGOÏSME WORDT VERGROOT

Sommige schrijvers keren zich tegen winstdeling omdat hierdoor het bedrijfsegoïsme wordt vergroot. Men denkt dan met name aan monopoliewinsten. Deze kunnen worden behaald op de consumptiemiddelen-markt door te hoge prijzen te vragen, en op de productiemiddelen-markt, doordat men ingevolge de monopoliepositie de productiemiddelen goedkoper kan verkrijgen. Men verwerpt de monopoliewinst veelal op grond van de overweging, dat zij ontstaat op onrechtvaardige wijze. Zo zegt Dr DIEPENHORST:

„... doordat men de afnemers dus bewust het vel over de oren weet te halen, daardoor ontstaan de winsten, welke geen functie bezitten en voor verdeling ter beschikking kunnen komen”¹.

¹ Dr A. I. DIEPENHORST, o.c. pag. 86.

De monopoliewinst als zodanig verwerpt men en men is van mening, dat deze moet verdwijnen òf door de prijzen te verlagen (op de consumptiemiddelen-markt) òf door de prijzen te verhogen (op de productiemiddelen-markt) ¹.

In het midden latend, of monopoliewinsten als zodanig al dan niet gerechtvaardigd zijn, komt het ons voor, dat het niet juist is deze vorm van winst als de overwegende, of zelfs de uitsluitende vorm van winst te beschouwen, terwijl ook de hoogte niet — zoals men soms wil doen voorkomen — vrijwel ongelimiteerd is.

Het probleem van de monopoliewinsten beïnvloedt dan ook niet zozeer het vraagstuk van de winstdeling.

Afwijzing van de monopoliewinsten zou alleen tengevolge hebben, dat déze winsten niet meer zouden ontstaan. Winsten als gevolg van betere efficiency, betere marktbeoordeling e.d. zouden blijven vloeien en voor verdeling in aanmerking komen. Alleen de *hoogte* van het winstdeel zou worden beïnvloed. Dat het bezit van een monopolie de enige bron van uitkeerbare winst zou zijn, lijkt ons in strijd met hetgeen wij dagelijks om ons heen kunnen vaststellen. In de meerderheid van de industrie is van een monopoliepositie geen sprake, terwijl toch ook daar winsten en soms zelfs belangrijke winsten worden behaald.

Ook de omvang van de monopoliewinst is gelimiteerd ². Op de consumptiemiddelen-markt door de elasticiteit van de vraag, de mogelijkheid van vervanging en eventueel ook door het oprichten van een monopolie-organisatie aan afnemerszijde. Deze factoren brengen mee, dat een prijsverhoging tot daling van de afzet en dus tot inkrimping van de totale winst kan leiden.

Op de productiemiddelen-markt bestaat, althans voorzover het de factor arbeid betreft, geen monopoliepositie meer aan ondernemerskant. De vakorganisaties vormen hier tenminste een tegenwicht en misschien zelfs een overwicht.

Wij menen dan ook dat dit bezwaar, aannemende dat monopoliewinsten ongeoorloofd zijn, niet van overwegend belang is, omdat deze vorm van winst niet de enige is en de grootte niet dusdanig, dat na aftrek hiervan winstdeling onmogelijk wordt.

¹ Eenzelfde geluid vindt men ook bij Dr A. GERATS M.S.C., Bezitsspreiding en Winstdeling, in: Lering en Leiding, Dec. 1950.

² Zie o.a. Dr HANS PETER, Gewinn und Unternehmereinkommen, in: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Wiesbaden, 1951, pag. 108.

11. VERBETERING VAN GOEDE VERHOUDINGEN WORDT NIET BEREIKT

Zij, die een afwijzend standpunt t.a.v. winstdeling innemen, funderen dit vaak op de overweging, dat de sociale harmonie welke men beoogt, door winstdeling niet is te bereiken.

„In vielen Fällen hat sich die Gewinnbeteiligung als eine Belastung in sozialer Hinsicht insofern erwiesen, als eine Reihe neuer Streitfragen in diesem Zusammenhange auftauchte”¹.

Deze sociale moeilijkheden ontstaan tengevolge van vele factoren zoals:

het feit, dat de resultatenrekening ondoorzichtig is, hetgeen leidt tot wantrouwen van de zijde van de arbeiders over de juistheid van de winstvaststelling;

de mogelijkheid, dat er spanningen ontstaan in jaren, waarin met verlies wordt gewerkt;

de omstandigheid, dat de winst slechts voor een beperkt deel gevolg is van de werkzaamheid van de arbeiders en er dus verlies kan zijn, ook al hebben de arbeiders zich meer inspanning getroost;

een gebrek aan inzicht in het wezen, de functie en de tot standkoming van de winst;

de invloed van de vakbonden, voorzover deze afwijzend tegenover winstdeling staan;

het feit, dat de arbeiders juist in tijden waarin zij het hard nodig hebben minder inkomsten ontvangen;

de doorbreking van de solidariteit tussen arbeiders met een hoge graad van productiviteit en hen, die slechts tot een geringe prestatie in staat zijn.

Op het door velen gevoelde gevaar van verbreking van solidariteit wijst o.a. MOLLET. Hij zegt dat de Zwitserse vakbeweging van mening is dat winstdeling slechts geschikt is om:

„In nicht kritisch denkenden Arbeiterköpfen schädliche Illusionen zu erwecken und dadurch die proletarische Solidarität zu erschüttern”².

Deze en soortgelijke factoren hebben, zoals de practijk heeft bewezen, in vele gevallen geleid tot sociale moeilijkheden in de onderneming en als gevolg daarvan tot opheffing van de regeling. Wij erkennen verschillende van deze bezwaren ten

¹ Prof. Dr Dr HANS BAYER, o.c. pag. 138.

² Dr rer.pol. WALTER MOLLET, Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Solothurn, 1946, pag. 10.

volle en onderschatten ze geenszins. Wij menen dat van de mogelijkheid, of men deze bezwaren goeddeels weet te onder-
vangen, het al of niet slagen van een winstdelingsregeling in
hoge mate afhankelijk is. Een van de voornaamste hulpmidde-
len daarbij is een voortdurende en goed gefundeerde voorlichting.

In de volgende hoofdstukken zal hierop nader worden ingegaan.

12. WINSTDELING ZONDER VERLIESDELING IS ONAANVAARDBAAR

Deze opsomming van bezwaren willen wij besluiten met het
meest voor de hand liggende bezwaar n.l. dat winstdeling in het
merendeel der gevallen niet met verliesdeling gepaard gaat en
daarom onaanvaardbaar is.

Zonder nadere uitwerking is geen antwoord te geven op de
vraag, of winstdeling gepaard moet gaan met verliesdeling.

Wanneer men stelt, dat reservering en primair dividend in-
clusief risicopremie in mindering gebracht moeten worden op de
winst, welke voor uitkering in aanmerking komt, dan is het
in strijd met deze gedachte om voor het overige deel ook nog
verliesdeling als eis te stellen. De risicopremie trekt men
immers af van de winst, die voor verdeling met de werknemers
in aanmerking komt. Wij zien de functie en ratio van deze
premie in de dekking voor de verliesmogelijkheid van het
kapitaal. In deze risicopremie is bij juiste vaststelling dus de
verliesmogelijkheid gecompenseerd en in dit geval heeft de
winstdeling alleen betrekking op hetgeen algemeen als over-
winst wordt betiteld.

Heeft men echter in een winstdelingsregeling bepaald dat de
bedragen, welke uit de winst ter beschikking komen, door de
arbeiders in aandelen moeten worden omgezet, dan heeft men
daarmede tevens een vorm van verliesdeling geschapen.

De situatie is dan deze, dat de werknemer in zijn functie van
werknemer een deel van de winst ontvangt, maar dat hij in
de functie van aandeelhouder in het verlies deelt.

Tussen deze beide vormen zijn vele andere denkbaar en ook
in de practijk gerealiseerd.

Men kan zich een vorm indenken, waarbij het primaire
dividend en de risicopremie niet worden afgetrokken van de
winst, waarin de werknemers delen. Het is in dit geval dus
mogelijk, dat aan de arbeiders als winst wordt uitgekeerd,
hetgeen eigenlijk de aandeelhouders als primair dividend of
risicovergoeding zou toekomen. In een dergelijk geval zou het
juist zijn de werknemers ook in het verlies te laten delen,

voorzover hun winstdeel een deel is van dit primair dividend en van deze risicopremie. Dit zal echter in vele gevallen niet mogelijk zijn, met name niet, wanneer de winstdelen in constanten worden uitgekeerd. Dit winstdeel zal immers meestal op het moment dat er verliezen optreden, reeds lang zijn verbruikt. Men zou het dus moeten verhalen op het wekelijkse inkomen van de werknemer, hetgeen niet mogelijk is omdat daarvoor het inkomen van de arbeider te gering is.

Het is bovendien onmogelijk om verliesdeling toe te passen, omdat tussen de periode, waarin winst wordt gemaakt, en de periode, waarin verlies optreedt, vaak een grote tijd verloopt en het werknemersverloop compensatie onmogelijk maakt.

Men dient echter goed te bedenken, dat in deze gevallen verliesdeling theoretisch juist is, omdat men van een onjuiste *winstbepaling* is uitgegaan, een winstbepaling, welke primair dividend en risicopremie als „overwinst” beschouwt.

Wanneer men uitgaat van een juist begrip van overwinst, dan lijkt ons geen grond aanwezig voor verliesdeling, zoals wij boven hebben aangetoond.

Daarenboven kan men het volgende opmerken. Tot de taak van de ondernemer behoort het bepalen van de voor uitkering in aanmerking komende winst. Deze winst wordt in geval van winstdeling verdeeld tussen kapitaalverschaffers, ondernemer en werknemers. Hetgeen de ondernemer nodig acht voor dekking van toekomstige verliezen wordt niet uitgekeerd, doch gereserveerd. Op het uitgekeerde bedrag aan aandeelhouders en aan de ondernemer in de vorm van tantièmes, kan de onderneming nimmer meer beslag leggen, ook dan niet, wanneer te zijner tijd blijkt dat te geringe bedragen zijn gereserveerd en te veel is uitgekeerd. Naar onze mening is er geen enkele reden waarom men bij de werknemers wel de mogelijkheid tot terugvorderen zou openlaten en bij ondernemer en kapitaalverschaffers niet. Hierbij wordt uitgegaan van de veronderstelling, dat de kapitaalverschaffers hun primair dividend en risicovergoeding ontvangen. Om deze primaire vergoeding veilig te stellen, lijkt het juist in verband met winstdeling deze vergoeding cumulatief preferent te maken in die zin, dat geen winst voor winstverdeling aan arbeiders ter beschikking wordt gesteld, zolang over voorgaande jaren het primaire dividend inclusief risicovergoeding nog niet is betaald ¹.

¹ Uit praktische overwegingen lijkt een maximale termijn van b.v. 5 jaren voor de cumulatieve preferentie gewenst.

Doet men dit niet, dan benadeelt men de kapitaalbezitters op onrechtvaardige wijze. Dit moge verduidelijkt worden door een voorbeeld. Stel dat de vergoeding voor beschikbaarstelling en risico 5 % bedraagt, de betrokken onderneming eerst 5 jaar met verlies werkt en daarna 5 jaar gemiddeld 10 % uitkeert. Dan zou er in dit geval geen enkele reden zijn om de werknemers in de winst te laten delen, omdat over het totaal aantal jaren genomen, de aandeelhouders juist hun minimale vergoeding ontvangen. Indien men de werknemers wel in deze winst laat delen, dan ontnemt men deze ten onrechte aan de kapitaalbezitters en komt dus weer het vraagstuk van verliesdeling aan de orde. Dezelfde redenering geldt o.i. echter evenzeer voor de ondernemer. Ook deze zou eerst voor een winstdeel in aanmerking moeten komen nadat het kapitaal de vergoeding over de afgelopen jaren heeft ontvangen.

In onze gedachtengang vormen primair dividend en risicopremie kostenfactoren, welke het verliessaldo, indien aanwezig, vergroten. Vooraleer men dus over uitkeerbare winst in latere jaren kan spreken, moet dit verliessaldo zijn gecompenseerd. Dat men ten aanzien van tantième-regelingen voor aangestelde directeuren in vele gevallen een andere gedragslijn volgt, is gezien in het kader van de in deze studie gehuldigde winstopvatting niet juist.

Tenslotte zij nog de mening vermeld van hen, die verliesdeling afwijzen, op grond van de overweging zoals HEINZ deze naar voren brengt:

„Es sei betont, dass hier unter Gewinnbeteiligung immer ein Lohnanteil verstanden ist, der zwar von der Höhe des Geschäftsertrages abhängt, aber selbst keinen Gewinn darstellt. Der Arbeiter soll nicht etwas bekommen, das, wie es durch die den Gewinn belastende Körperschaftsteuer zum Ausdruck kommt, Sache des Kapitals ist, sondern er soll die gerechte Bezahlung seiner Arbeit erhalten, die der Lohnsteuer unterliegt. Der Begriff Gewinn impliziert immer auch einen materiellen Einsatz, diesen leistet aber nur das Kapital. Der Begriff der Gewinnchance setzt als Korrelat das Verlustrisiko voraus; das kann und soll der Arbeiter nicht tragen. Er soll nicht Miteigentümer, sondern Mitunternehmer sein”¹.

¹ Geciteerd bij HERBERT GROSS, Manager von Morgen, Düsseldorf, tweede druk, 1952, pag. 95.

Deze opvatting kan alleen betrekking hebben op onechte winstdelingsstelsels. In dat geval is zij juist. Indien men ook de winstdelingsstelsels in engere zin op grond van het loonkarakter van het winstaandeel van verliesdeling wil uitsluiten, dan is dit uiteraard onjuist, omdat winst als zodanig geen loonkarakter kan dragen.

VIII

VOORWAARDEN EN TECHNIEK VAN WINSTDELING

Wanneer men het „sterftecijfer” van winstdelingsregelingen ziet, dan blijkt daaruit, dat dit zeer hoog ligt.

De opgaven variëren van 17 % tot 60 %, waarbij 100 % voorstelt het aantal der onderzochte regelingen bij de aanvang van het onderzoek. Dit verschil is niet te verwonderen, omdat zowel de periode waarop het overzicht betrekking heeft, als de economische toestand gedurende de termijn van onderzoek, in de verschillende onderzoeken varieert.

Het is duidelijk, dat de invloed van de conjunctuur groot is op het percentage van mislukking.

Een studie van de National Industrial Conference Board in Amerika vermeldt het volgende:

„Although conditions during the past decade have been very favorable for the development of profit-sharing plans, the rate of discontinuances has been fairly high. Of the 202 cooperating companies with profit-sharing plans, thirty five, or 17.3 % have discontinued their plans since the Conference Board's study in 1937”¹.

In een eerdere studie, welke betrekking had op een periode waarin de crisisjaren voorkwamen, kwam men tot een percentage van 60 %.

Zowel het mislukkingspercentage van 17 % onder gunstige conjuncturomstandigheden, als dat van 60 % in een periode van depressie, wijst op het feit, dat handhaving van een winstdelingsregeling gedurende langere tijd niet eenvoudig is. Het is dus zaak om alvorens tot winstdeling over te gaan, eerst te onderzoeken aan welke voorwaarden een dergelijke regeling moet voldoen, wil zij kans van slagen hebben. Zijn deze voorwaarden niet in voldoende mate aanwezig, dan is het onver-

¹ Geciteerd door Council of profit sharing industries, Revised Profit Sharing Manual, Michigan, 1951, pag. 29.

standig tot winstdeling over te gaan, omdat in een dergelijke situatie mislukking onontkoombaar is. Dit zou op zichzelf niet zo ernstig zijn, ware het niet, dat de nawerking van een mislukte winstdelingsregeling op de sfeer en de verhoudingen in een onderneming zeer nadelig is.

Bezinning op deze voorwaarden is derhalve van groot belang.

§ 1. SOCIOLOGISCHE VOORWAARDEN

„The technique of a profit-sharing plan, important though it is, does not account for more than a small part of a plan's success. Eighty-five per cent of success or failure is dependent on the human relation between employer and employees, and on management's outlook”¹.

Al moge de statistische exactheid van de hierboven geciteerde uitspraak aan twijfel onderhevig zijn, het is zeker juist, dat de sociologische factoren de belangrijkste rol spelen in mislukking of succes.

Wanneer men zich afvraagt waarom deze factoren zo belangrijk zijn, dan vindt men dit antwoord naar het ons voorkomt in de geschiedenis van de winstdeling.

Winstdeling vormt in weinig landen een recht. Het is in de belangrijkste landen niet wettelijk vastgelegd of wettelijk verplicht gesteld. In de meeste landen bestaat daarenboven geen of slechts een uiterst summiere wetgeving voor ondernemingen, die *vrijwillig* tot winstdeling zijn overgegaan. Dit brengt mee, dat winstdelingsregelingen niet alleen kunnen worden ingevoerd, doch ook kunnen worden gewijzigd of opgeheven, al naar believen van de ondernemer. Hierop bestaat slechts één uitzondering, n.l. dan, wanneer ondernemer en werknemers aan deze vrijheid perken stellen, b.v. door te bepalen, dat wijzigingen alleen met wederzijds goedvinden kunnen worden aangebracht. In de meeste regelingen hebben leiding en kapitaalverschaffers deze rechten aan zich gehouden. Inzage van de boeken en contrôle door de belanghebbenden is niet vaak toegestaan.

Een overeenkomst werd in het verleden zelden afgesloten. Het was een plan, opgesteld en uitgewerkt door de ondernemer, waarbij deze uit vrije verkiezing en zonder zich te binden voor langere tijd, de werknemers aanbood in de winst te delen. In andere gevallen werd winstdeling in de statuten opgenomen na

¹ Council of profit sharing industries, o.c. pag. 10.

bereikte overeenstemming tussen ondernemer en aandeelhouders. Deze statuten konden met inachtneming van de desbetreffende bepalingen gewijzigd worden, buiten de belanghebbenden, de werknemers, om. De rechten en plichten van aandeelhouders zijn in de wetgeving der verschillende landen in het algemeen geregeld en meer gedetailleerd in de statuten, op de wijziging waarvan zij zelf invloed kunnen uitoefenen.

De dienstverhouding tussen de werknemer en de onderneming is eveneens juridisch vastgelegd. Ook in deze verhouding bepalen de verschillende wetten de verplichtingen en rechten van de arbeiders. Er zijn wetten die de arbeidstijd regelen, het ontslagrecht, het recht op uitkering bij ziekte en ongeval e.d. Op deze wetten, die de regelen stellen voor de dienstverhouding in de onderneming in het algemeen, geven de verschillende collectieve arbeidscontracten niet alleen een nadere uitwerking en aanvulling, doch scheppen ook een eigen autonoom recht.

Zo zijn de verhoudingen in de onderneming voor het merendeel vastgelegd binnen een uitgebreid kader van wetten en bedrijfstaksgewijze afspraken.

Het terrein is wel niet hermetisch gesloten door wettelijke voorschriften, maar wel op alle essentiële punten afgepaald. Dit betekent dat het vrije beslissingsrecht binnen de onderneming gering is.

Voorzover het ons land betreft, valt de winstdeling buiten het wettelijk gereguleerde terrein. Op het ogenblik is de vrijheid t.a.v. winstdelingsregelingen, voorzover het wijziging of opheffing betreft, weliswaar beperkt door bepalingen dienaangaande van het College van Rijksbemiddelaars, doch dit is accidenteel. Deze beperkende bepalingen worden door het College van Rijksbemiddelaars immers niet opgelegd om de *winstdeling* te regelen, doch om de *loonpolitiek* in de hand te houden. De beperkende bepalingen inzake winstdelingsregelingen moeten dan ook gezien worden als een gevolg van — en behorend bij — de huidige gebonden loonpolitiek. Dit brengt mee dat de bepalingen voor de winstdelingsregelingen slechts van kracht zullen blijven zolang deze gebonden loonpolitiek wordt gehandhaafd. Zodra de lonen vrij zijn, zal ook de bemoeienis van het College van Rijksbemiddelaars met winstdelingsregelingen een einde nemen. De huidige bepalingen moeten dan ook gezien worden als van een tijdelijk en incidenteel karakter. Nader zal hierop worden ingegaan in Hoofdstuk IX, waarin de huidige practijk wordt behandeld. Voor de be-

schouwingen in dit hoofdstuk wordt van deze tijdelijke bepalingen geabstraheerd.

Het bovenstaande vooropstellend, kan worden geconstateerd dat de winstdeling buiten het omperkte terrein van wettelijke bepalingen ligt en dat in principe alleen de ondernemer en de kapitaalverschaffers in deze vrijheid bezitten. Alleen zij kunnen de voorwaarden bepalen, waaronder men bereid is tot winstdeling over te gaan. De werknemers hebben slechts een recht van veto. Ook wijzigingen en zelfs opheffing behoren in de meeste gevallen uitsluitend tot de competentie van de ondernemer alleen of van de ondernemer en de aandeelhouders.

Wanneer men bedenkt dat contracten op vertrouwen berusten, omdat in het algemeen geen sancties aanwezig zijn om nakoming te verzekeren en slechts schadeloosstelling kan worden geëist, dan is het duidelijk dat a fortiori bij winstdeling het vertrouwen een zeer belangrijke rol speelt. Bij winstdeling moet het vertrouwen van één kant komen, n.l. van werknemerszijde en daarenboven kunnen de werknemers, als dat vertrouwen misplaatst blijkt te zijn, geen sancties uitoefenen.

In deze gedachtengang werd uitgegaan van de veronderstelling dat :

1. de winstdelingsregeling ieder jaar beëindigd kan worden ;
2. deze beëindiging eenzijdig kan geschieden ;
3. de winstgerechtigden geen directe of indirecte contrôle wordt gegeven op de vaststelling van de winst.

Ofschoon deze veronderstellingen veelal met de praktijk — ook die van de goede ervaringen — overeenstemmen, lijkt het goed in het kader van de voorwaarden voor het *slagen* van een winstdelingsregeling hier nader op in te gaan. Daarbij moet men de onder 1 en 2 genoemde veronderstellingen tezamen beschouwen. Immers, wanneer de winstdelingsregeling alleen met wederzijdse instemming kan worden ingetrokken, heeft het geen zin te bepalen, dat zij ieder jaar beëindigd kan worden. Dat spreekt dan vanzelf. Wanneer werkgever en werknemers het over opheffing eens zijn, zou het irreëel zijn hiermede te wachten.

De vraag is dus of het juist is, dat de winstdeling eenzijdig kan worden opgeheven. Formeel heeft vaak uitsluitend de ondernemer deze eenzijdige mogelijkheid tot beëindiging, doch in feite hebben in de meeste gevallen ook de werknemers deze mogelijkheid. Indien de laatsten op opheffing aandringen, zal de werkgever zich niet vaak hiertegen verzetten. Hij zal dit

niet doen, wanneer hij winstdeling heeft ingevoerd om betere verhoudingen in het bedrijf te scheppen. Deze zouden immers bij handhaving van winstdeling vertroebeld worden. Hij zal dit evenmin doen, wanneer hij beoogde productiviteitsverhoging te verkrijgen. Deze productiviteitsverhoging zou immers moeten resulteren uit de „goodwill” door de winstdelingsregeling veroorzaakt. Blijkt deze „goodwill” niet aanwezig te zijn, dan zal de verlangde productiviteitsverhoging achterwege blijven en ook de ondernemer geen bezwaren hebben tegen opheffing.

De enige mogelijkheid, dat de ondernemer wèl prijs zal stellen op voortzetting van de regeling tegen de wensen van de arbeiders in, zal zich voordoen wanneer de arbeiders de winstdelingsregeling willen opheffen ter verkrijging van een loonsverhoging. De werkgever zal zich dan naar onze mening tegen de opheffing moeten verzetten, indien de looneisen, welke worden gesteld een te zware economische druk op de onderneming zouden leggen. Het systeem van winstdeling verliest dan wel zijn waarde, doch uit economische overwegingen zal de werkgever in dergelijke gevallen niet aan het verlangen der arbeiders tegemoet kunnen komen.

Betaalt de werkgever echter lagere lonen dan in de omgeving gebruikelijk zijn voor dezelfde soort werkzaamheden, dan zal hij aan het verlangen van de werknemers moeten toegeven.

In de praktijk zal dus van werknemerszijde de drang tot beëindiging weinig voorkomen. Voorzover zij voorkomt kan zij, zoals boven werd aangetoond, onjuist zijn.

De belangen en de zienswijze lopen veel minder parallel, wanneer het initiatief tot beëindiging van werkgeverskant komt. Het meest duidelijk spreekt dit, wanneer men een winstdelingsregeling heeft ingevoerd om de productiviteit te verhogen.

Indien er winst wordt gemaakt, dan zullen de werknemers tevreden zijn met het feit, dat zij hierin delen en zij zullen zeer zeker afwijzend staan tegenover de houding van de werkgever, die de regeling opheft, omdat deze niet aan zijn verwachtingen voldoet.

Is het juist dat de werkgever eenzijdig de regeling opheft? Wij menen dat men deze vraag niet zonder meer bevestigend of ontkennend kan beantwoorden. *Juridisch* gesproken kan de werkgever te allen tijde de regeling opheffen, tenzij een contract of een bepaling van overheidswege hem dit verbiedt.

De vraag is echter of hij ook *moraliter* dit recht bezit.

Wij zouden ter beantwoording van deze vraag een onderscheid willen maken, een onderscheid dat moeilijk in algemene termen is te omschrijven.

Wanneer een werkgever bij invoering van een winstdelingsregeling uitgaat van een bepaald doel, dan is het logisch dat de regeling wordt afgeschaft als zij niet tot dit doel leidt. Uit de wijze waarop de winstdelingsregeling tijdens haar bestaan wordt gehanteerd, zal echter het verband met dit doel moeten zijn gebleken. Wij bedoelen dit te zeggen: wanneer een winstdelingsregeling wordt ingevoerd met het doel de productiviteit te verhogen en de regeling jaren functionneert, zonder dat in deze jaren op geregelde tijden wordt medegedeeld in hoeverre de regeling aan het doel beantwoordt, dan kan men niet na een dergelijke termijn de regeling zonder meer afschaffen met de mededeling dat het doel productiviteitsverhoging niet is bereikt. Men zou hier een vergelijking kunnen trekken met iemand die — na jaren in een onderneming werkzaam te zijn geweest — ontslag krijgt aangezegd onder het motief dat hij zijn werk niet goed verricht, zonder dat men hem van te voren ooit van deze klacht in kennis heeft gesteld. Al zou een dergelijke procedure juridisch mogelijk zijn, billijk is deze handelwijze niet.

Of eenzijdige beëindiging door de werkgever juist is, hangt ook af van de wijze waarop de regeling aan de werknemers wordt voorgesteld. Wanneer de regeling wordt aangekondigd zonder tijdslimiet, bij sollicitaties van personeel de winstdelingsregeling als één van de gunstige voorwaarden naar voren wordt gebracht en niet op het tijdelijk karakter wordt gewezen, dan lijkt het niet juist haar te beëindigen op willekeurige overwegingen. Wordt daarentegen de werknemers zowel in de aanvang als tijdens de looptijd van de regeling bij herhaling gewezen op de tijdelijkheid en de herroepbaarheid, of wordt de regeling expliciet ingesteld voor een bepaalde termijn, dan lijkt opheffing van werkgeverszijde zonder meer gerechtvaardigd. Het is duidelijk dat dergelijke beperkende voorwaarden in een winstdelingsregeling vaak ongunstig zullen werken en men zal dan ook — alvorens deze te stellen — nauwkeurig moeten afwegen de psychologische bezwaren enerzijds en de mogelijke nadelen wanneer men hen niet stelt, anderzijds.

In dit verband is de uitspraak van de Commissie COBBENHAGEN¹

¹ Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, Het vraagstuk der winstdeling, Den Haag, 1952, pag. 74.

van belang, waarin een formeel vastgelegde regeling wordt bepleit, teneinde de werknemers zekerheid te geven. Door deze vastlegging is — naar de mening van de Commissie — de winstdeling niet langer meer een liberaliteit van de onderneming.

Hier doet zich de vraag voor in hoeverre iets dat in de aanvang als *gunst* is verleend, door de practijk tot een zedelijke *aanspraak* kan evolueren.

Wij zien in de werkelijkheid, dat gedurende lange tijd gegeven gratificaties, b.v. een vacanti toeslag, niet zonder moeite kunnen worden ingetrokken, doch veeleer de neiging vertonen zich te ontwikkelen tot een juridische verplichting, welke in een C.A.O. of op andere wijze wordt vastgelegd. Of in een bepaald geval of in een bepaald stadium bij winstdeling sprake is van een *gunst* dan wel van een niet afdwingbare, morele verplichting hangt o.i. — behalve van de subjectieve beoordeeling — af van:

1. De wijze waarop men bij invoering van de regeling het karakter van vrijwilligheid heeft vastgelegd en de termijn heeft gelimiteerd.
2. De wijze waarop men tijdens de loop van de winstdelingsregeling het oorspronkelijke karakter der vrijwilligheid heeft gehandhaafd en levendig gehouden.
3. De wijze waarop men bij aanstelling van nieuw personeel de winstdelingsregeling heeft voorgesteld.
4. De termijn gedurende welke de regeling loopt.

In het bovenstaande werd nagegaan of eenzijdige beëindiging van een winstdelingsregeling door de werkgever juist is. Wij kwamen daarbij tot de conclusie dat *juridisch* gesproken deze mogelijkheid bestaat, doch dat ééNZijdige opheffing zonder meer, vanuit *moreel* standpunt bezien, in bepaalde gevallen wél en in andere niet verantwoord is. Een gemotiveerde opheffing van een regeling — in tegenstelling dus tot een willekeurige opheffing — is wel verantwoord. Men zal er daarbij goed aan doen, ter voorkoming van moeilijkheden met de werknemers en van schending van hun rechtsbewustzijn, deze motivering duidelijk te geven.

Ten aanzien van de contrôle op de winstvaststelling kan het volgende worden opgemerkt. Het komt ons voor, dat het niet onjuist, doch wel onverstandig is om contrôle te weigeren. Het is niet onjuist, want weigering is op zich zelf niet onrechtvaardig of immoreel.

Voor het slagen van een regeling is echter vertrouwen nodig. Dit vertrouwen moet van twee kanten komen. Wij kunnen dan ook geen bezwaar zien in deze mogelijkheid tot contrôle¹. Men behoeft dit recht van contrôle niet aan iedereen te geven, maar men kan het beperken tot een onpartijdig accountant.

Wij menen dan ook, dat het voorstel zoals dat in het rapport van de Commissie COBBENHAGEN is gedaan, juist is².

Dit behelst een herziening van art. 1638e van het B.W. waarbij in winstdelende ondernemingen overlegging van bewijsstukken inzake winstvaststelling aan de werknemers of eventueel aan te wijzen derde, verplicht wordt gesteld.

In ieder geval is het duidelijk dat, zeker zolang op niet nakoming van verplichtingen ingevolge een winstdelingsregeling geen sancties zijn gesteld, het vertrouwen een overheersende rol speelt. Terecht merkt dan ook SPIEGELHALTER op:
„Eine feste Beteiligung am Geschäftsgewinn (d.h. die eigentliche Gewinnbeteiligung) schafft nicht den sozialen Frieden, sie setzt vielmehr sozialen Frieden und gegenseitiges Vertrauen in hohem Masze voraus”³.

De vraag op welke wijze men dit vertrouwen kan bevorderen, is moeilijk puntsgewijs te beantwoorden, omdat juist in deze niet materiële aangelegenheden zo moeilijk algemene maatstaven gegeven kunnen worden.

Duidelijk is, dat een patronale houding vandaag aan de dag niet meer geschikt is om vertrouwen te kweken. In het Profit Sharing Manual wordt opgemerkt, dat meer dan de helft van het aantal mislukkingen van winstdelingsregelingen te wijten is aan „Management Philosophy” en „Authoritarianism and Paternalism”. Uit deze constatering blijkt, dat de inzichten der arbeiders op dit gebied grote veranderingen ondergaan. Het valt de ondernemers en vaak juist hen, die belangstelling hebben voor hun arbeiders, moeilijk om deze dynamiek begrijpend te volgen of om er progressief mede richting aan te geven. Bewust of onbewust voelt men dat het patronale terrein sterk in omvang is beperkt en men wil op gebieden waar men dit nog mogelijk acht op de oude voet voortgaan.

¹ In Amerika komt in verschillende winstdelingsregelingen de volgende bepaling voor: „The union shall have the right to examine the records of the company in order to verify the issued statement”, KENNETH M. THOMPSON, Profit Sharing, New York, 1949, pag. 242.

² Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, o.c. pag. 209.

³ Dr FRANZ SPIEGELHALTER, Gewinnbeteiligung, München-Düsseldorf, 1951, pag. 27.

Dit is begrijpelijk en vanuit de bedoeling en de mentaliteit van deze werkgevers beschouwd ook te waarderen. Juist is het echter niet, want de mentaliteitswijziging van de werknemers voltrekt zich niet alleen op het terrein, waar zij uitdrukking vindt in wetten en overeenkomsten, doch ook daarbuiten. Het is verstandig om hiermee rekening te houden, ook waar het juridisch niet noodzakelijk is. THOMPSON zegt: „If a plan is to be devised which will appeal to labor, who can better judge that appeal than labor itself? Yet management is often inclined to know „what's best” for employees without bothering to consult them”¹.

Daarvoor is nodig: dat men de arbeiders betreft in de plannen voor een winstdelingsregeling, hen van meet af aan wijst op de bezwaren en moeilijkheden aan de invoering ervan verbonden en hen zoveel mogelijk inschakelt bij de uitvoering, door hen mede het beheer over fondsen te geven, hen de uitkeringsvoorwaarden mede te laten bepalen en aan hen de beslissing te laten of in bepaalde concrete gevallen uitkering al dan niet moet plaatsvinden.

Ook een goede voorlichting is van essentieel belang en moet een punt van voortdurende zorg blijven.

Terecht merkt HERMANN op: „Erst das Mitwissen ermöglicht das Mitdenken”².

Men kan er niet mee volstaan om de werknemers eens en voor goed het doel van de winstdeling uit te leggen en hen mede te delen op welke wijze het totale en individuele winstaandeel wordt berekend.

Wil men resultaat zien van een winstdelingsregeling, dan moet men geregeld mededelingen doen over de gang van zaken en aangeven waarom het bedrijf floreert of met moeilijkheden te kampen heeft. Op deze wijze kan men op de duur de werknemers enig begrip bijbrengen in deze zaken³.

Daarenboven biedt geregelde voorlichting de mogelijkheid om reeds lang voordat de jaarcijfers ter tafel komen de winstgerechtigden in te lichten over de gang van zaken.

Het is vanzelfsprekend, dat de resultaten welke met voorlichting te bereiken zijn, ook afhankelijk zijn van het peil van de arbeiders.

¹ KENNETH M. THOMPSON, o.c. pag. 191.

² Dr BRUNO HERMANN, Die Beteiligung der Belegschaft am Betriebsergebnis, in: Wirtschaftsdienst, Mai 1952, pag. 291.

³ Zie ERNEST MARPLES, m.p., The Road to Prosperity, London, 1947, Hoofdstuk VI.

Dat op het gebied van de winst het inzicht van de gemiddelde werknemer nog geenszins juist is, blijkt o.m. uit een enquête dienaangaande in Amerika gehouden. De arbeiders antwoordden op een desbetreffende vraag, dat zij een winstpercentage van 8 à 10 % redelijk achtten¹. Wanneer men echter de winst in dollars aan hen voorlegde, dan bleek, dat zij een veel lager percentage reeds ongeoorloofd hoog vonden. Hieruit blijkt een gebrek aan inzicht in de verhoudingen, hetgeen alleen door voorlichting verbeterd kan worden.

§ 2. TECHNISCHE VOORWAARDEN

1. *Een goed loonsysteem en een goede loonshoogte*

Reeds meerdere malen is er in deze studie op gewezen, dat een winstdelingsregeling nooit in de plaats mag treden van een loonsysteem.

„Es ist abzulehnen, ein ungenügend ausgebildetes Lohnsystem durch irgendeine Form der Gewinnbeteiligung zu ergänzen, weil dadurch der unmittelbare Zusammenhang mit der Leistung verloren geht”².

Het gevaar van vermenging van loonsysteem en winstdelingsregeling is aanwezig, wanneer men geen scherp onderscheid maakt tussen loon en winst. Er zijn schrijvers zoals von NICKLISCH, die het loon niet als een kostenfactor beschouwen, doch als vooruitbetaalde winst. Anderen huldigen de opvatting, dat het loon wel een kostenfactor is, doch dat hierin niet alle kosten zijn verdisconteerd. Deze meerdere kosten moeten uit de winst bestreden worden. In deze gedachtengang is winstdeling dus een vorm van aanvullende loonvergoeding. Het is duidelijk, dat bij consequente doorvoering van deze ideeën geen sprake kan zijn van een goed loonsysteem en van een juiste loonbepaling. In deze gedachte vormt het loon of een voorschot op de winst (von NICKLISCH), of een gedeeltelijke vergoeding van de kosten. In beide gevallen wordt de totale vergoeding eerst naderhand bepaald.

Wanneer men loon als vooruitbetaalde winst beschouwt, dan doet de loonshoogte weinig ter zake. Verrekening moet dan toch achteraf plaats vinden.

Het loon is echter kostenfactor en is in tegenstelling tot de winst een vastomschreven contra-prestatie voor geleverde arbeid alnaargelang tijd, kwaliteit en quantiteit.

¹ PETER F. DRUCKER, *The New Society*, London, 1951, pag. 71.

² WILHELM KALVERAM, *Einige grundsätzliche Fragen zur Gewinnbeteiligung*, in: *Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer*, Wiesbaden, 1951, pag. 93.

Winst daarentegen is geen kostenfactor ter verkrijging van prestaties, doch een begeleidend verschijnsel van geleverde prestaties, welke als kosten hun vergoeding hebben ontvangen.

2. Een redelijke hoogte van de uitkeringen

Een winstdelingsregeling in te voeren, wanneer men voorziet, dat de uitkeringen slechts zeer bescheiden zullen zijn, heeft geen zin. De mogelijkheid moet aanwezig zijn, dat in goede jaren het winstdeel een som van betekenis uitmaakt op het arbeidersinkomen. Dit zal afhangen van verschillende factoren, zoals de scherpste van de concurrentie, de elasticiteit van de vraag- en aanbodmogelijkheden, de kapitaal- en arbeidsintensiteit van de onderneming en de belastingheffing.

3. Stabiliteit in de uitkeringen

Stabiliteit in uitkering is ter bereiking van bepaalde doeleinden gewenst. Dit geldt met name voor een doelstelling als het tegengaan van verloop, waarbij veelal het winstdeel eerst later uitkeerbaar wordt gesteld om op die wijze een binding te verkrijgen met het bedrijf. Blijft winst gedurende enkele jaren achterwege, dan vervalt hiermede deze bindingsmogelijkheid. Hetzelfde geldt t.a.v. de gunstige invloed op de productiviteit. Deze stabiliteit zal groter moeten zijn, naarmate het inzicht van de arbeiders in ontstaan en wezen van de winst geringer is. Daarentegen is stabiliteit in uitkering, zoals in Hoofdstuk IV werd aangetoond, niet van belang, wanneer men via winstdeling vermogensvorming wenst te bereiken.

4. Goede sociale omstandigheden

De sociale voorzieningen moeten in de onderneming, die tot winstdeling besluit, ten minste even goed zijn als in gelijksoortige ondernemingen. Een dergelijke eis wordt ook door het College van Rijksbemiddelaars gesteld. Zijn de sociale voorwaarden niet goed, dan zal de winstdelingsregeling beschouwd worden als een andere wijze van sociale voorzieningen, en gezien het ongewisse karakter van winst, zal dit niet worden toegejuicht.

5. Inschakeling van de vakbonden

In de huidige verhoudingen moeten de vakbonden bij plannen voor winstdeling worden ingeschakeld. Nà de invoering moeten de vakbonden zich bepalen tot een adviserende taak voor hun

leden, welke zij zoveel mogelijk dienen te beperken. Deze inschakeling moet plaats vinden, omdat het verstandig is aan hen die het vertrouwen van de werknemers genieten, ook het vertrouwen van de leiding der onderneming te geven.

6. *Goedkeuring van de kapitaalbezitters*

Alvorens winstdeling in te voeren zal goedkeuring van de kapitaalverschaffers moeten worden verkregen.

7. *Juiste winstbepaling*

Op deze uitermate belangrijke voorwaarde zal hier nader worden ingegaan.

In het voorgaande werd uitdrukkelijk gesteld, dat de winstbepaling tot de functie van de ondernemer behoort. Eveneens werd geconstateerd, dat hetgeen als uitkeerbare winst wordt beschouwd in vele gevallen deze benaming ten onrechte draagt.

„..... the figure, which the accountant labels „net profit” is actually nearly always a composite of profit, interest and rent; and, in a great number of cases may include not only those three but also an element of wages and capital return. As a matter of fact pure profit might often be the only one of the five elements missing since it is the residual after all other shares”¹.

In dit licht bezien is de winstbepaling dus van primaire betekenis, omdat voor een belangrijk deel van de juistheid van de vaststelling het voortbestaan van de onderneming afhangt. Voor de winstdeling zelf is deze juiste bepaling secundair. Indien immers ten onrechte bedragen als uitkeerbare winst worden beschouwd, dan is dit op zichzelf een ernstige fout, doch of deze bedragen aan de ondernemer in de vorm van tantième, dan wel aan winstgerechtigde werknemers worden uitgekeerd, is van geen belang.

Juiste winstbepaling moet dan ook plaatsvinden niet met het oog op de winstdeling, doch met het oog op het voortbestaan van de onderneming, en slechts in zoverre als winstdeling gevolg is van het bestaan der onderneming is een goede bepaling belangrijk.

In onze opvatting behoren: ondernemersloon, vergoeding voor primair dividend inclusief risico vergoeding, (verschillend per bedrijfstak en zelfs per onderneming) reserves voor tech-

¹ KENNETH M. THOMPSON, o.c. pag. 92.

nisch of economisch noodzakelijke vervanging, niet tot de winst. Wel hoort hiertoe de reservering voor uitbreiding.

Uitgaande van dit winstbegrip kan men de vraag stellen, of men in die winst de werknemers kan laten delen. Hiertegen is geen bezwaar, indien men zich realiseert, dat winstdeling dan tengevolge kan hebben, dat of de werknemers aandelenbezit zullen verwerven of de uitbreiding kan worden tegengehouden. Laat men immers de arbeiders delen, niet in de uitgekeerde overwinst, doch in de uitkeerbare overwinst, dan wordt daardoor paal en perk gesteld aan de mogelijkheid om uitkeerbare winst in te houden en op deze wijze door zelf-financiering het bedrijf uit te breiden. Wil men dit gevaar ontgaan, dan zal men dus de winstdeling moeten koppelen aan de uitgekeerde winst.

Moelijkheden doen zich hier met name voor in bedrijven, waar het kapitaal in handen van één of enkelen is en waar het vaak voorkomt, dat gedurende jaren vrijwel de gehele winst wordt ingehouden voor zelf-financiering. Men zou dit kunnen opvangen door het geven van aandelen, doch juist in dergelijke besloten ondernemingen zal er veelal bezwaar tegen een dergelijke procedure bestaan, omdat dan de werknemers in hun qualiteit van aandeelhouders zeggenschap verkrijgen en het beleid mede kunnen bepalen. Men zou aan dit bezwaar tegemoet kunnen komen door aan deze arbeidersaandelen minder zeggenschap te geven, doch daartegenover een preferentie op uitkering te verlenen. Tevens zal men bij uitgifte van aandelen moeten bepalen tegen welke koers de aandelen zullen worden uitgegeven. Men kan hier zowel voor aan- als verkoopprijs de nominale waarde aanhouden. Dit betekent, dat in ondernemingen welke aanzienlijke dividenden uitkeren, bij verkoop tegen nominale waarde het winstdeel groter is dan het nominale bedrag. Men moet hier bijtellen het koersverschil tussen de waarde welke derden bereid zouden zijn te betalen en de nominale waarde. Daarenboven moet men er zich van bewust zijn, dat men bij deze oplossing — *ceteris paribus* — twee maal de aandeelhouders een deel van de winst ontnemt. Op de eerste plaats door de winstdeling zelf en op de tweede plaats doordat het kapitaal verwatert en per aandeel minder wordt uitgekeerd. Het is echter niet de bedoeling hier aan te geven, hoe in individuele gevallen de quote, waarop de werknemers recht hebben, moet worden bepaald.

Slechts werd aangetoond dat, wanneer bij de opstelling van de

regeling geen ernstige aandacht aan dit probleem wordt geschonken, dit op de duur tot niet gewilde gevolgen kan leiden. Het is wellicht goed zich af te vragen, of vóór de bepaling van de quote van de werknemers de belasting moet worden afgetrokken. F. WILLEY merkt hierover op:

„Many plans are based on the profit before income tax deduction. There is no more binding obligation than income tax and it should logically be deducted”¹.

Het komt ons voor, dat het onbelangrijk is of men de verschuldigde belasting al dan niet aftrekt van de winst, mits men het percentage dienovereenkomstig vaststelt.

8. *Bepaling van de totale quote van het winstaandeel*

Het winstdeel, dat de gezamenlijke werknemers toevalt, kan op verschillende manieren worden vastgesteld:

a. Arbitrair en periodiek.

Dit wil zeggen dat vaststelling plaats vindt van jaar tot jaar en zonder vaste maatstaf. De beslissing over uitkering en de hoogte ervan ligt uitsluitend bij de ondernemer.

In Amerika komt dit vrij veelvuldig voor. Volgens een mededeling van de National Industrial Conference Board² wordt het aandeel, dat de werknemers toekomt in 13.4 % van de „current distribution plans” en in 3 % van de „deferred distribution plans” periodiek door de gezamenlijke directie vastgesteld.

WALTER WHEELER is voorstander van deze periodieke bepaling op grond van de volgende overweging:

„Stockholders are not paid dividends by formula and I see no fundamental reason why a profit-sharing plan with employees must require one”³.

In de hierboven weergegeven uitspraak, waarbij een vergelijking wordt getrokken tussen aandeelhouders en arbeiders, wordt over het hoofd gezien, dat er in deze belangrijke verschillen tussen beide categorieën bestaan. Op de eerste plaats kunnen de aandeelhouders zelf beslissen over de hoogte van het uit te keren dividend. Op de tweede plaats komen ingehouden winsten winstgerechtigde werknemers veelal niet en kapitaalverschaffers

¹ F. W. WILLEY, Profit and loss sharing, in: Advanced Management, May 1952, pag. 15.

² National Industrial Conference Board, Profit sharing for workers, Report no. 97, New York, Nov. 1948, pag. 10.

³ Geciteerd door National Industrial Conference Board, o.c. pag. 8.

wél ten goede. Daarom is het belang van een formule voor de werknemers groter dan voor de kapitaalverschaffers.

Wij achten het dan ook ongewenst om periodiek b.v. jaarlijks het totale winstdeel vast te stellen. Wel menen wij, dat de vaststelling moet variëren met wijzigingen in de structuur van het bedrijf. Zo zal om een voorbeeld te noemen bij een wijziging in de kapitaals- en arbeidsverhoudingen zodanig, dat meer kapitaal per arbeidseenheid wordt aangewend, het kapitaal een groter deel van de winst moeten toevallen dan aanvankelijk werd vastgesteld. Mutatis mutandis geldt hetzelfde bij een toename van arbeid per eenheid kapitaal. Daarenboven lijkt jaarlijkse vaststelling niet gewenst, omdat indien de hoogte van het percentage van jaar tot jaar belangrijk wordt gewijzigd, dit een slechte invloed zal hebben op de mentaliteit van de arbeiders. De wijziging in de hoogte van het winstdeel vindt arbitrair plaats en draagt een patronaal karakter. Gezien de ontwikkeling en huidige mentaliteit lijkt deze oplossing niet verstandig.

b. Verdeling naargelang het dividend.

Het voordeel van deze verdelingsleutel is de duidelijkheid. Discussies over de verdeling worden bij vaststelling van het bedrag op basis van het dividendpercentage uitgesloten.

Er bestaat echter gevaar, zoals in het Rapport van de Staatscommissie ¹ wordt opgemerkt, dat het dividend wordt gedrukt omwille van interne financiering. Dit kan leiden tot uitgifte van bonusaandelen. In een dergelijk geval zouden, aldus het Rapport, de winstgerechtigde werknemers ook in het bezit van dergelijke aandelen of van een overeenkomstig bedrag in geld moeten worden gesteld.

Wij vragen ons af of deze redenering niet in strijd is met het winstbegrip, zoals dit door de Staatscommissie is geformuleerd. Onder winst verstaat de Commissie voor de toepassing bij het vraagstuk van winstdeling: „het netto overschot boven alle kosten en inhoudingen, welke naar goed koopmansgebruik in de onderneming moeten worden aangewend om het productie-apparaat in stand te houden, c.q. *uit te breiden*” ². (Cursivering van ons).

In de toelichting wordt slechts opgemerkt, dat „in bepaalde gevallen” ook de inhoudingen voor expansie van de winst

¹ Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, o.c. pag. 55.

² Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, o.c. pag. 17.

moeten worden afgetrokken. Indien hiermede worden bedoeld inhoudingen voor de economische vervanging in tegenstelling tot de technische vervanging, dan kunnen wij ons met deze opvatting verenigen. Indien echter in aansluiting bij sommige schrijvers¹ hiermede werkelijke uitbreiding — ook in economische zin — wordt bedoeld, dan is het winstbegrip in strijd met de gedachte, dat de arbeiders een winstdeel zouden moeten ontvangen tegenover bonusaandelen aan aandeelhouders uitgekeerd.

Immers deze bonusaandelen worden gegeven omdat de winst, in verband met de voor uitbreiding noodzakelijke middelen, niet wordt uitgekeerd. Wanneer men de uitbreidingsfinanciering van het winstbegrip uitsluit dan hebben de werknemers — gezien dit uitgangspunt — geen recht op bonusaandelen. Deze bonusaandelen vormen in deze gedachtengang geen winstuitkering.

c. Een vast percentage van de winst wordt ter beschikking gesteld.

In tegenstelling tot de onder *b* genoemde mogelijkheid mist dit systeem de duidelijkheid. Daarenboven wordt hierbij de financiering uit de winst veel moeilijker, omdat men ook over het voor interne financiering bestede bedrag, het vastgestelde percentage aan de werknemers moet uitkeren, of hen rechten moet toekennen. Daar staat tegenover, dat het winstdeel van de arbeiders minder afhankelijk wordt gesteld van het financieringsbeleid van de ondernemer.

d. Als vierde mogelijkheid voor de vaststelling van het totale bedrag, zouden wij willen noemen de koppeling van een bedrag uit de winst aan het loon, uitgedrukt in een percentage van het loon.

Dit systeem wijkt in belangrijke mate af van de onder *c* genoemde mogelijkheid. Bij toepassing van dit systeem wordt het uit te keren bedrag afhankelijk gesteld van de winst en het aantal arbeiders, terwijl bij de derde mogelijkheid het bedrag alleen afhankelijk is van de winst. Dit betekent, dat in bedrijven waar op grote schaal gedurende een aantal jaren gemechaniseerd wordt, de uitkomsten per arbeider belangrijk zullen verschillen alnaargelang men systeem *c* of *d* toepast.

Bij toepassing van systeem *c* zal het aandeel per arbeider steeds toenemen bij gelijkblijvende winst, omdat het totale winstdeel bij voortschrijdende mechanisatie onder een steeds kleinere groep werknemers zal worden verdeeld.

¹ Zie o.a. Prof. Dr Dr HANS BAYER, Gewinnbeteiligung, Wien, 1952, pag. 81.

Bij toepassing van systeem *d* zal het aandeel per werknemer constant blijven en het totale bedrag aan winstuitkeringen geleidelijk verminderen.

Het is dus van groot belang bij de opzet van een regeling zich deze gevolgen te realiseren.

e. Tenslotte zouden wij willen wijzen op de mogelijkheid het totale winstdeel te koppelen aan de totale besparingen van het personeel.

Hier is de grootte van het totale winstdeel — uiteraard bij gelijkblijvende winst — nog minder stabiel dan in het vorige geval. Die grootte is aan de invloed van de onderneming onttrokken en hangt af van de besparing door de deelgerechtigden. Men zou hieraan slechts grenzen kunnen stellen door bepaalde maxima vast te leggen voor de eigen besparingen in verband met recht op uitkering van een winstdeel.

Deze wijze van winstdeling zal vooral aandacht verdienen, wanneer men de vermogensvorming wil stimuleren.

9. Vaststelling van de individuele quote van het winstaandeel

Het individuele aandeel in de winst kan op vele manieren worden bepaald. Welke manier gekozen zal worden, hangt in belangrijke mate af van het doel dat men met winstdeling beoogt.

De voornaamste mogelijkheden laten wij hieronder volgen:

a. Het loon is de grondslag van de verdeling.

Voorstander hiervan is o.a. AXHAUSEN¹, die deze bepaling zelfs wil opnemen in een wettelijke regeling.

Het komt ons voor dat, hoewel het loon niet exact de mate weergeeft van de persoonlijke bijdrage aan het productieresultaat, in de loonshoogte wel een aanwijzing ligt.

Meer dan een aanwijzing behoeft het ook niet te zijn en kan het niet zijn. Wanneer men immers exact de invloed van de arbeid op de productieresultaten zou kunnen vaststellen en deze ook zou kunnen meten, dan zou de vergoeding niet in de vorm van een winstdeel, doch in de vorm van loon geschieden. Deze meting is echter onmogelijk, doch wanneer blijkt, dat er een overschot is en bepaald is dat de werknemers in dit overschot zullen delen, dan lijkt deling in verhouding tot loon en salaris een goede gedachte.

¹ Dr GÜNTHER AXHAUSEN, *Utopie und Realismus im Betriebsrätegedanken*, Berlin, 1920, Hoofdstuk V.

Het komt ons voor dat het stellen van een maximum, zoals in „De weg naar Vrijheid”¹ wordt voorgestaan, niet past in dit systeem. Immers men kiest bij gebrek aan een exacte maatstaf, de benaderende maatstaf van het loon als norm voor het winstaandeel. Waarom zou men dan het loon, dat voor winstdeling in aanmerking komt begrenzen tot de loongrens voor sociale voorzieningen?

Het streven naar nivellering van inkomens zal hier waarschijnlijk het motief voor vormen, een streven waarmee wij ons niet kunnen verenigen. Wij zouden, wanneer men al wenst te discrimineren, het juist achten dat, naarmate het hoger gequalificeerde en beter betaalde arbeid betreft, het winstdeel relatief hoger wordt gesteld, omdat juist de hogere employé's meer tot de winst kunnen bijdragen dan zij die uitvoerende arbeid verrichten. Wij zouden ons kunnen indenken, dat men in deze gedachtengang het winstaandeel van employé's boven b.v. f 4000 met de factor 1.5 en boven f 10.000 met de factor 2 zou vermenigvuldigen.

KOOLEN gaat in zijn dissertatie nog verder dan „De weg naar Vrijheid”.

„Ook behoort de hoger bezoldigde werknemer niet deel te hebben in de winst der onderneming; voor hem staat de weg van eigen besparing voor vermogensvorming open; als grens is hier aangehouden het jaar-inkomen, hetwelk ook als grens wordt gesteld voor deelneming aan de ziekenfondsen”².

KOOLEN wil dus hen, die meer dan f 5025,— verdienen, volledig van winstdeling uitsluiten.

Tegen dit voorstel gelden uiteraard in versterkte mate onze bezwaren hierboven geuit. Daarenboven wordt op deze wijze de winstdeling tot een fooi aan minder gesitueerden en wordt ieder idee van een samenhang tussen winst en winstvorming losgelaten.

De motivering, dat zij die meer dan f 5025,— verdienen, zelf in staat geacht kunnen worden tot vermogensvorming, is bovendien in flagrante strijd met de feiten. Integendeel, op grond van dit motief zou aan deze middengroepen een groter deel moeten worden toegekend.

¹ Rapport van de Plancommissie van de Partij van de Arbeid, *De weg naar Vrijheid*, Tweede druk, Amsterdam, 1951, pag. 46.

² Mr A. E. TH. KOOLEN, *Bezitsspreiding in de zin van vermogensvorming in breder kring*, Utrecht, 1950, pag. 60—61.

Aangezien wij tegenstander zijn van de idee, de vermogensvorming inzake winstdeling een centrale en overheersende plaats toe te kennen, zouden wij een dergelijke voor de middengroepen gunstige regeling onjuist achten. Wel menen wij, zoals hierboven reeds werd aangegeven, dat men ten gunste van hen zou kunnen discrimineren op grond van hun grotere bijdrage tot de goede gang van zaken in het bedrijf.

b. De diensttijd als basis voor verdeling.

Het motief hiertoe kan tweeledig zijn. Op de eerste plaats kan men van mening zijn, dat de waarde van een werknemer voor een bedrijf toeneemt, naarmate hij daar langer werkt en op de tweede plaats kan langs deze wijze van verdeling het verloop worden tegengegaan.

c. Verdeling op basis van de gezinsgrootte.

Men gaat hierbij uit van de gedachte, dat het winstbedrag niet *absoluut*, doch *relatief* gelijk moet zijn, d.w.z. evenredig moet zijn aan de gezinsomstandigheden. Men betreft dus het behoefte-element in de winstverdeling. Wanneer men de vermogensvorming centraal stelt, dan lijkt ons de gezinsgrootte een voor de verdeling in aanmerking komende maatstaf.

Het komt ons echter voor, dat het in het algemeen geen functie van de winstdeling is, relatief aan ieder hetzelfde bedrag toe te kennen, tenzij men de mening zou zijn toegedaan, dat het gemeenschapskarakter van de onderneming reeds zover is ontwikkeld, dat een dergelijke solidaire opvatting hieruit als vanzelfsprekend zou voortspruiten.

d. Merit-rating-systeem als basis van verdeling¹.

Hierbij wordt de betrokkene dus periodiek op een aantal eigenschappen zoals omgang met anderen, nauwkeurigheid e.d. beoordeeld. Het is duidelijk dat naargelang de factoren welke men in het beoordelingssysteem opneemt, de nadruk kan worden gelegd op de productiviteits-stimulering dan wel op verbetering van de sfeer in het bedrijf.

Een dergelijk beoordelingssysteem kan dus zeer goed bestaan naast een tariefsysteem en het is dus mogelijk, dat dezelfde persoon over een bepaalde periode een hoog percentage aan tarief heeft verdiend en over diezelfde periode een relatief gering bedrag aan winstuitkering ontvangt.

e. Als laatste mogelijkheid willen wij vermelden de koppeling

¹ Zie o.a. JOHN NICKERSON, How should labor participate in gains through technological improvements, in: Advanced Management, June 1952.

van het winstdeel aan de hoogte van de eigen besparingen. In Amerika vindt men deze gedachte in vele regelingen neergelegd¹. Dit systeem zal men invoeren, wanneer men de vermogensvorming wenst te bereiken en het zal dus uiteraard gepaard gaan met een regeling, waarbij de winstdelen moeten worden bespaard.

Wij zijn van mening, dat integrale doorvoering van dit systeem bij de loonverhoudingen in ons land tot onbillijkheden zou leiden. Indien men n.l. uitsluitend de absolute hoogte van de besparingen tot maatstaf neemt voor de grootte van het winstdeel, dan begunstigt men bepaalde categorieën, zoals jeugdigen en ongehuwden en dupeert andere, zoals kinderrijke gezinnen. De spaarmogelijkheden verschillen immers voor de diverse groepen belangrijk. Door verwaarlozing van dit verschil stimuleert men de vermogensvorming juist van die groepen waarvoor deze minder belangrijk is, en dit nog wel ten koste van hen, die er grote behoefte aan hebben. De methode op basis van eigen besparing zou slechts aanbeveling verdienen, indien men rekening houdt met de *spaarmogelijkheid* bij het toekennen van het winstdeel.

10. *Vormen, waarin het winstdeel ter beschikking kan worden gesteld*

a. De meest primitieve vorm van uitkering bestaat in het recht op een deel van de opbrengst, waarbij men het begrip opbrengst niet aan een geldebegrip moet koppelen. Deze vorm van „Naturalbeteiligung” doet zich hier en daar voor in de landbouw en dateert reeds vanaf de middeleeuwen². In de meeste gevallen bevat het aandeel dat men ontvangt zowel een loon- als een winstelement.

b. *Uitkering in contanten.*

Het voordeel van een uitkering in contanten is op de eerste plaats de bestedingsvrijheid, welke hiermede gepaard gaat. Verder is een uitkering in contanten van belang, als men productiviteitsstijging beoogt, omdat het resultaat dan tastbaar is in tegenstelling tot een uitgestelde uitkering. Wanneer men alleen de productiviteitsstijging in het oog houdt, dan zou het aanbeveling verdienen de termijnen, waarover de winst wordt berekend en uitgekeerd, zo kort mogelijk te houden.

¹ BRYCE M. STEWART and WALTER J. COUPER, Profit sharing for wage earners and executives, New York, 1951, pag. 26.

² Zie Drs A. VAN EERDEN, Nieuwe methoden van winstdeling door de werknemers, in: Aspecten der wetenschappelijke bedrijfsorganisatie, Leiden, 1952, pag. 24.

NORDLING¹ haalt een voorbeeld aan, waarbij de winst maandelijks wordt vastgesteld en uitgekeerd. Uit het oogpunt van productiviteits-stimulering is een dusdanige korte termijn natuurlijk ideaal.

Bij de winstgerechtigden wordt op deze wijze de belangstelling gaande gehouden, terwijl de werknemers bovendien maandelijks een hernieuwde impuls tot opvoering van hun productiviteit krijgen. Men dient zich echter te realiseren, dat aan dit systeem van uitkering in contanten ook nadelen verbonden zijn, welke in belangrijkheid toenemen, naarmate men de perioden van uitkering korter stelt.

Als zodanig kan men noemen:

α. De moeilijkheid om de winst welke voor uitkering in aanmerking komt, juist te bepalen. Resultaten van een onderneming kan men eerst over een zekere tijd beoordelen en theoretisch gesproken zou men eerst bij liquidatie van een onderneming kunnen zeggen, hoe groot de winst of het verlies van een onderneming is geweest. Practisch is een dergelijke gang van zaken niet te handhaven en het is algemeen gebruikelijk jaarlijks de winst te bepalen en vast te stellen, welk bedrag voor uitkering in aanmerking komt. Het valt moeilijk uit te maken waar de grens in tijd ligt om de winst, met het oog op de uitkeerbaarheid, juist te kunnen vaststellen. In het hierboven genoemde praktijkvoorbeeld heeft men gemeend, dat deze in ieder geval bij een termijn van één maand nog niet overschreden is.

Volgens een mededeling van het Internationaal Arbeidsbureau² vond in 1920 in 78 % van de onderzochte gevallen de uitkering jaarlijks plaats. Dit percentage was in 1937/38 teruggelopen tot 42 %. In de overige gevallen geschiedde de uitkering halfjaarlijks, per kwartaal of maandelijks.

Het gevaar van dergelijke korte termijnen is dat men, tenzij men hiervoor bepaalde voorzieningen treft, spoedig klem raakt, wanneer zich onvoorziene investeringen voordoen of ongunstige omstandigheden optreden. Terecht wordt dan ook in het Revised Profit Sharing Manual opgemerkt:

„Any firm that distributes profit shares in cash without providing for the supplementary contingency will be faced with a rude awakening some day”³.

¹ R. NORDLING, Comment réaliser une communauté de vues et d'intérêts entre la direction et le personnel de l'entreprise, in: Chefs, Janvier 1952, pag. 16.

² Internationales Jahrbuch der Sozialpolitik, 1937/38, pag. 500.

³ Council of profit sharing industries, o.c. pag. 20.

β. Indien de winsten regelmatig vloeien, dan zullen de deelgerechtigden dit bij hun normale inkomen rekenen. Ook dit bezwaar neemt toe, naarmate de uitkeringen vaker plaats vinden.

γ. Bij uitkeringen in contanten zal slechts een gering deel bespaard worden. In dit verband moge verwezen worden naar hetgeen hierover op pag. 86 is opgemerkt.

δ. In een systeem van geleide loonpolitiek, zoals ons land sedert de oorlog kent, betekent uitkering van het winstdeel in contanten in zekere mate een inbreuk op dit systeem.

De mening, dat deze doorbreking van de geleide loonpolitiek voor verschillende bedrijven de reden is geweest waarom men tot winstdeling is overgegaan, is dan ook zonder twijfel juist¹. Dat ook de overheid het gevaar van doorbreking van de gebonden loonpolitiek door middel van winstdeling onderkent, blijkt uit beschikkingen van het College van Rijksbemiddelaars, waarbij in het algemeen als limiet voor het uit te keren bedrag 4 % van het loon of salaris wordt aangehouden.

ε. Tenslotte zouden wij naar voren willen brengen het door verschillende schrijvers geuite bezwaar, dat uitkering in contanten, met name in conjunctuurgevoelige ondernemingen, belangrijke wisselingen in het inkomen van de werknemers tengevolge heeft. Men kan aan dit bezwaar tegemoet komen door het winstdeel gedeeltelijk te reserveren voor slechte jaren, om zodoende de inkomensverschillen van periode tot periode te egaliseren. Voorstanders van een dergelijk systeem zijn wij niet, omdat naar onze mening de wisselvalligheid eigen is aan de winst en het juist is, dat de deelgerechtigden in die winst van meet af aan de gevolgen van dit karakteristiek element dragen. Dit is te meer juist voor werknemers, omdat zij, in tegenstelling tot vele aandeelhouders, niet van hun *winstdeel* maar van hun *loon* in hun onderhoud kunnen voorzien.

Daarenboven lijkt ons reservering van winst in goede jaren en uitkering daarvan in verliesgevende jaren psychologisch niet verstandig.

Wanneer men deze gedachtengang afwijst, omdat het volledig wegvallen van een winstaandeel tot onrust in het bedrijf aanleiding geeft en dus uitsmering der winst de voorkeur verdient, dan volgt men daarmee o.i. de verkeerde weg. Op deze manier zal men er nimmer in slagen de werknemers begrip van winst

¹ Rapport van de Plancommissie van de Partij van de Arbeid, o.c. pag. 43.

bij te brengen, terwijl kennis daarvan voor een goede functionering van een winstdelingsstelsel toch noodzakelijk is.

Wij geven gaarne toe, dat verschillende voorbeelden in de praktijk tegen deze redenering pleiten, doch menen niettemin, dat in het algemeen winstreservering in een systeem van uitkering in contanten niet past.

c. Uitkering in aandelen of obligaties.

Uitkering in deze vormen heeft het voordeel, dat hierdoor de band met de onderneming wordt versterkt. Daarenboven wordt op deze wijze de interne financiering niet aan banden gelegd, omdat de winstuitkering geen beslag legt op liquide middelen.

Beide vormen bieden echter ook aanzienlijke bezwaren.

Het voornaamste bezwaar bestaat hierin, dat niet alleen het winstdeel, maar ook de waarde van het vermogen, gekweekt in voorgaande jaren, afhankelijk is van de gang van zaken in het bedrijf. De risico's worden op deze wijze wel bijzonder groot. Bij slechte gang van zaken loopt de werknemer in dit geval het risico van ontslag, hij ontvangt geen winstdeel en loopt daarenboven de kans, dat hij zijn aandeel niet kan inwisselen tegen een behoorlijke koers.

In het algemeen lijkt een dergelijke opeenstapeling van risico's dan ook niet aanbevelenswaardig.

Van de zijde van de aandeelhouders gezien is deze vorm evenmin bijzonder aantrekkelijk. Het gevaar is n.l. niet denkbeeldig dat bij deze vorm kapitaalverwatering optreedt. Dit zal zeker geschieden, wanneer het totaal aantal arbeidersaandelen niet is beperkt en de onderneming verplicht is tot uitgifte van aandelen, ook al bestaat er bedrijfseconomisch gezien, geen behoefte aan uitbreiding van het kapitaal.

De aantrekkelijkheid van aandelenuitgifte zal b.v. groot zijn wanneer de onderneming in liquiditeitsmoeilijkheden verkeert. Deze kunnen echter van tijdelijke aard zijn en in het geheel niet noodzaken tot een verhoging van het kapitaal. Om uit de moeilijkheden van het moment te geraken, zou men te snel tot uitgifte van aandelen kunnen besluiten.

Indien aandelen worden uitgegeven creëert men somtijds — ter voorkoming van medezeggenschap — arbeidersaandelen, waaraan geen stemrecht is verbonden. Daartegenover wordt aan deze aandelen vaak een hoger rendement toegekend. Volgens een mededeling in het Rapport van de Staatscommissie¹, achten vele werknemers deze figuur niet bijzonder aantrekkelijk.

¹ Interim-rapport van de Commissie Bezitsspreiding, o.c. pag. 58.

d. Als vierde mogelijkheid zouden wij willen noemen: tegoedschrijving van het winstdeel. In dit geval moet dus het winstdeel worden bespaard. Tot deze besparingsdwang zal men gemakkelijker besluiten, naargelang de economische toestand van een land of de noodzakelijkheid van vermogensvorming daartoe noopt. Als voordelen van deze methode kunnen worden genoemd:

De conjunctuurnivellerende werking waarop reeds werd gewezen.

Een grotere zekerheid, dat de gelden goed worden besteed. De binding aan het bedrijf kan worden vergroot, indien men wachttijden stelt vooraleer men een definitief recht op zijn winstdeel kan doen gelden.

Met name in Amerika levert een winstdelingssysteem met uitgestelde uitkering belangrijke fiscale voordelen op, omdat het totale arbeiderswinstdeel als behorend tot bedrijfsonkosten wordt aangemerkt.

Men voorkomt schommelingen in het inkomen van de werknemer.

In het Revised Profit Sharing Manual wordt dienaangaande het volgende naar voren gebracht:

„Cash plans cease to give results in years without profit. Even though in well managed companies this fact will only underscore the risk nature of our economy a certain anxiety may be experienced by the workers. If, on the other hand, the funds have been put into a profit sharing trust, the benefits tend to continue even when profits temporarily cease. Distributions are made on severance, disability, retirement, death and other emergency situations or as advance payments to employees. As long as the reservoir lasts the outward flow remains constant, even though the inward flow may be temporarily diminished or cut off. Thus, while the initial impact under a profit sharing trust may not be as great as a cash distribution, nevertheless the long term benefits are more notable”.¹

Zoals wij reeds eerder opmerkten achten wij deze stabilisering geen voordeel.

Nadelen van een systeem met tegoedschrijving zijn: Van tegoedschrijving zal slechts in geringe mate een stimulerende werking uitgaan, omdat men zijn winstdeel niet in

¹ Council of profit sharing industries, o.c. pag. 20—21.

handen krijgt en dientengevolge de waarde ervan niet hoog wordt aangeslagen.

De bestedingsdwang die bij systemen, welke de tegoedschrijving voor 100 % toepassen, voor de duur der blokkering volledig is, achten wij niet aantrekkelijk.

Dit is weer een van de wijzen, waarop men aan de werknemer de mogelijkheid ontnemt zelf voor zich en zijn gezin te zorgen. Dit systematisch doden van ieder verantwoordelijkheidsbesef, ook op het terrein der materiële voorziening, achten wij evenzeer in strijd met de waardigheid van de menselijke persoon als de bezitloosheid. Het verschil is, dat op de bezitloosheid vaak de aandacht wordt gevestigd, terwijl de vraag van de verantwoordelijkheid slechts nu en dan ter tafel wordt gebracht, althans de vraag der individuele verantwoordelijkheid.

De kosten verbonden aan administratie en beheer zijn vrij aanzienlijk. De vraag is echter, of deze kosten hoger zijn dan wanneer men individueel de gelden zou beleggen. Immers, voorzover men individueel voor de gelden verzekeringen afsluit, gaan de kosten belangrijk uit boven die van een collectieve administratie.

IX

PRACTIJK DER WINSTDELING IN DE METAAL- EN ELECTROTECHNISCHE INDUSTRIE

Teneinde althans enigermate quantitatief vast te stellen op welke schaal winstdeling in Nederland wordt toegepast, werd een onderzoek ingesteld naar de winstdeling in de metaal- en electrotechnische industrie¹.

Alvorens echter op deze enquête nader in te gaan, lijkt het gewenst enige algemene opmerkingen te maken, opdat op deze wijze een inzicht verkregen worde binnen welk kader de winstdelingsregelingen, welke in hoofdzaak na 1945 werden ingevoerd, zich bewegen.

§ 1. DE ALGEMENE NA-OORLOGSE POLITIEK INZAKE WINSTDELING
Ingevolge artikel 17 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen van October 1945 mogen wijzigingen van arbeidsvoorwaarden niet worden aangebracht tenzij met goedkeuring van het College van Rijksbemiddelaars. Hieronder vallen ook onverplichte uitkeringen of gratificaties, tenzij deze uitkeringen reeds werden gegeven vóór 1940. Op grond van deze algemene bepaling mochten en mogen dus ook geen winstdelingsregelingen worden ingevoerd dan na voorafgaande goedkeuring van het College, noch ook gratificaties naar aanleiding van de winst worden verstrekt.

Deze ruime bevoegdheden op het gehele terrein der arbeidsvoorwaarden moesten het College van Rijksbemiddelaars wel worden verleend, omdat met beperkte bevoegdheden b.v. alleen op het gebied van de lonen, de loonstop illusoir zou kunnen worden gemaakt.

Dan immers stond het de onderneming vrij buiten het terrein der eigenlijke lonen de arbeidsvoorwaarden zo te wijzigen, dat onder andere benamingen toch de werknemers een veel hoger

¹ Waar in het vervolg gesproken wordt over metaalindustrie, wordt tevens begrepen de electrotechnische industrie.

inkomen in handen werd gespeeld dan volgens de loonnormen toelaatbaar werd geacht. Toen dan ook in de loop van 1946 aanvragen bij het College binnenkwamen voor invoering van winstdelingsregelingen, moesten deze getoetst worden op de loonpolitieke consequenties welke van inwilliging van deze verzoeken het gevolg zouden kunnen zijn. Van een oordeel over de wenselijkheid van winstdeling als zodanig, heeft — voorzover ons bekend — het College zich onthouden.

Het negatieve standpunt door het College ingenomen, hetgeen tot uitdrukking komt in de beperkende voorwaarden welke aan invoering zijn gesteld, moet dan ook bezien worden vanuit loonpolitiek standpunt.

Van de aanvang af bleek het College bereid toestemming tot invoering te verlenen, wanneer de winstdeling een onderdeel vormde van een min of meer ingrijpende wijziging in de sociale structuur der onderneming.

Geen bemoeienis had het College met de winstdeling voorzover deze reeds plaats vond vóór 1940. In dit geval betrof het immers geen wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De eerste beperkende bepaling welke door het College aan invoering van winstdeling werd gesteld betrof de „duurzaamheid” van de regeling. Deze eis van duurzaamheid, bij voorkeur gesteld in de vorm van opneming in de statuten, beoogde dat hierdoor een duidelijke afbakening werd verkregen met de, uit loonpolitieke overwegingen zo zeer gevreesde, gratificaties. Opname in de statuten houdt weliswaar formeel geen garantie in voor de duurzaamheid, doch betekent toch in feite dat men zich voor langere tijd wenst vast te leggen. Statutenwijziging is geen dagelijks voorkomende bezigheid. Een andere wijze om de duurzaamheid aan een regeling te verbinden werd gevonden in de bepaling dat opheffing van de regeling niet zou kunnen plaats vinden, tenzij na goedkeuring van het College. Op deze wijze poogde men te verhinderen dat ondernemingen tot winstdeling over zouden gaan alleen om de loonstop te ontlopen.

Gezien in dit licht is het ook begrijpelijk dat t.a.v. andere arbeidsvoorwaarden, waarbij te denken valt aan sociale voorzieningen zoals pensioenvoorziening en verhoogde uitkering bij ziekte, door het College een soepeler houding werd aangenomen. Loonpolitiek gesproken, kleven aan deze voorzieningen veel minder bezwaren dan aan voorzieningen welke rechtstreeks een verhoging van het consumptieve inkomen betekenen. Het is daarom verklaarbaar dat door het College slechts toestem-

ming wordt verleend tot invoering van een winstdelingsregeling, indien de sociale voorwaarden behoorlijk kunnen worden genoemd.

Reeds na korte tijd bleek dat deze criteria onvoldoende waren. In de beschikkingen van 1947 wordt een volgende beperkende clause ingevoerd en wordt — ook weer met het oog op de loonpolitiek naar men mag aannemen — bepaald, dat in geen geval meer dan 6 % mag worden uitgekeerd. Indien de winst een hogere uitkering zou toelaten, dan diende het meerdere te worden gereserveerd.

Slechts zeer korte tijd werd dit percentage op 6 % gehandhaafd. In de na-oorlogse ongedifferentieerde loonverhoudingen en een onderbezette arbeidsmarkt leverde een verschil in inkomsten van 6 % ernstige moeilijkheden op voor die ondernemingen, die geen winst behaalden of niet bereid waren tot invoering van een statutaire winstdeling over te gaan. Er ontstond bij deze ondernemingen een groot verloop en men was gedwongen om de lonen op te voeren tot boven de door het College vastgestelde maxima. Een en ander resulteerde in de beslissing van het College dat in de toekomst slechts een bedrag van ten hoogste 4 % van het jaarloon mocht worden uitgekeerd. Het meerdere zou worden gereserveerd. De vorm waarin deze reservering diende te geschieden werd niet nauwkeurig omschreven. In de voorwaarden dienaangaande stond slechts vermeld :

„Als de beschikbare winst een hogere uitkering zou toelaten, kan dat meerdere in de een of andere vorm worden gereserveerd of op andere wijze aan het personeel ten goede komen, echter niet in de vorm van rechtstreekse uitkeringen”.

Over de interpretatie van deze clause, met name ten aanzien van de vraag hoe lang de gereserveerde bedragen moeten worden gereserveerd, zijn de laatste tijd moeilijkheden gerezen. Een oplossing werd gevonden in dier voege dat uitkering van het gereserveerde bedrag tot 50 % mag plaats vinden 9 maanden nadat het bedrag wordt tegoedgeschreven. Het overige kan dan successievelijk binnen 2 jaar na de reservering worden gedeblokkeerd.

De volledige voorwaarden voor het invoeren van een winstdelingsregeling, zoals die luiden sinds Mei 1953, volgen hieronder :

1. „De betrokken onderneming moet op ander terrein reeds behoorlijke sociale voorzieningen getroffen hebben.

Met name wordt hierbij gedacht aan pensioenvoorzieningen. In bedrijfstakken, waarin verplichte deelname aan een bedrijfspensioenfonds bestaat, wordt er van uitgegaan, dat aan deze voorwaarde is voldaan.

2. De regeling dient bepaalde waarborgen van duurzaamheid te bevatten; bij een N.V. zal in de statuten tenminste een verwijzing naar de regeling moeten worden opgenomen. Een uitgewerkte regeling betreffende de wijze van verdeling onder het personeel is gewenst; deze kan zowel in de statuten als in een afzonderlijk reglement voor winstdeling worden opgenomen.
3. Er zal een zeker verband dienen te bestaan tussen de uitkering en de behaalde bedrijfsresultaten. Het aangeven van dit verband behoort uiteraard in de eerste plaats tot de taak van de ondernemer.
4. Het bedrag, dat in een bepaald jaar als directe winstdeling aan een personeelslid uitgekeerd wordt, mag in het algemeen een maximum van 4 % van het jaarloon (twee weken loon) niet overschrijden. Als de beschikbare winst een hogere uitkering zou toelaten, kan dat meerdere in de een of andere vorm worden gereserveerd of op andere wijze aan het personeel ten goede komen, echter niet in de vorm van rechtstreekse uitkeringen.

Indien echter de gereserveerde gelden ten name van de rechthebbenden rentegevend zijn belegd, waardoor deze rechthebbenden er belang bij hebben deze belegging in stand te houden, bestaat in principe geen bezwaar tegen een geleidelijke deblokkering op verzoek van betrokkenen van de aldus belegde gelden.

Deze deblokkering zal zich dienen uit te strekken over een tijdvak dat niet eerder aanvangt dan 9 maanden en niet eerder afloopt dan 2 jaar na de aanvang der reservering, met dien verstande, dat na 9 maanden niet meer dan 50% van het gereserveerde gedeelte mag worden opgenomen. Uitbetaling van aldus gedeblokkeerde gelden dient bij voorkeur niet plaats te vinden in de periode van 1 December van enig jaar tot 15 Januari daaropvolgend.

5. In een uitvoerig reglement dient een en ander te worden vastgelegd. Het reglement dient mede aan te geven op welke wijze in geval van vertrek van een werknemer over een eventueel hem toekomend tegoed kan worden beschikt.

Alvorens tot een uitkering wordt overgegaan, dient dit reglement door het College te zijn goedgekeurd. Wijziging of beëindiging kan slechts met toestemming van het College geschieden."

Binnen het hierboven aangegeven kader heeft zich de winstdeling in Nederland in de afgelopen jaren ontwikkeld.

Ook de individuele regelingen zoals die in de metaalnijverheid bestaan, werden getoetst aan deze algemene richtlijnen.

Anderzijds kan echter worden geconstateerd dat vanuit de metaalnijverheid in velerlei opzichten invloed is uitgeoefend op het standpunt van het College van Rijksbemiddelaars. Dit valt overigens licht te begrijpen wanneer men bedenkt dat deze bedrijfstak:

1. zeer omvangrijk is;
2. in sterke mate is georganiseerd;
3. vele grote ondernemingen omvat;
4. in de grote steden van ons land sterk is geconcentreerd.

Al deze factoren brengen met zich mede dat de invloed van acties, ondernomen door het georganiseerde bedrijfsleven in deze sector, op het beleid van de overheid relatief groot is. Het is dan ook beslist niet toevallig dat in de metaal- en electrotechnische industrie ook bedrijfstaksgewijze zich een vorm van winstdeling heeft ontwikkeld. Deze winstdeling, mogelijk voor alle ondernemingen in de metaal- en electrotechnische industrie is facultatief en staat buiten het collectieve arbeidscontract.

§ 2. DE NA-OORLOGSE ONTWIKKELING DER WINSTDELING IN DE BEDRIJFSTAK VAN DE METAAL- EN ELECTROTECHNISCHE INDUSTRIE ALS GEHEEL

Het begin van deze ontwikkeling ligt in 1947. Een van de grote ondernemingen in de metaalindustrie was in de loop van dat jaar overgegaan tot invoering van een statutaire winstdelingsregeling, waarop de goedkeuring van het College van Rijksbemiddelaars was verkregen.

Vele ondernemingen in de omgeving ondervonden moeilijkheden met hun personeel, dat eveneens een aandeel in de winst verlangde. Als gevolg hiervan werd door 19 ondernemingen aan het College het gezamenlijke verzoek gericht eveneens een winstdelingsregeling te mogen invoeren, naar inhoud volkomen gelijk aan die van eerstgenoemde onderneming. Dit verzoek werd door het College afgewezen op grond van de overweging

dat het bij deze aanvraag kennelijk niet ging om invoering van een reële winstdelingsregeling, doch om uitkering van een gratificatie zonder meer.

Daarmede was echter de rust in de centra der metaalnijverheid niet teruggekeerd. Na langdurige besprekingen werd door het College een beschikking uitgevaardigd, waardoor het ondernemingen in de metaalnijverheid mogelijk werd gemaakt 1 % extra uit te keren boven de algemeen geldende extra uitkeringen ter hoogte van 2 %. Met deze uitkering van 1 % werd tevens een einde gemaakt aan de Kerstgratificatie welke tot dan toe in de metaalnijverheid gebruikelijk was. Ter verduidelijking laten wij hier de desbetreffende beschikking volgen.

„HET COLLEGE VAN RIJKSBEEMIDDELAARS,
GEZIEN een verzoek van de Vakraad voor de Metaalnijverheid tot toestemming van het College voor een gratificatie van een week loon voor de gehele metaalindustrie;

OVERWEGENDE,

dat dit verzoek mede zijn grond vond in de verzoeken om goedkeuring van winstdelingsregelingen, welke door een aantal ondernemingen in de metaalnijverheid waren ingediend, teneinde tegemoet te komen aan de in de betrokken ondernemingen heersende onrust, ontstaan door een winstdelings-uitkering in een nabij gelegen onderneming;

dat het College met de Vakraad van oordeel is, dat thans het verlenen van goedkeuring op grote schaal van winstdelingsregelingen, onder de druk der omstandigheden aangevraagd, een miskenning zou inhouden van het bijzondere karakter dezer materie, die nauwkeurige studie vereist en derhalve geen overijldde beslissingen toelaat:

dat het College voorts vanaf het begin van zijn werkzaamheden, in overeenstemming trouwens met het gevoel van het georganiseerde bedrijfsleven, zoals vertegenwoordigd in de Stichting van den Arbeid, ten opzichte van het verstrekken van gratificaties en andere extra uitkeringen een zeer gereserveerde houding heeft aangenomen en zich tot zijn leedwezen genoodzaakt ziet deze reserve vooralsnog ten volle in acht te nemen;

dat het immers onmogelijk moet worden geacht de huidige politiek van de Regering, welke is gericht op stabilisatie van het loon- en prijspeil, te handhaven, indien het

gevolgde stelsel van aan maxima gebonden lonen zou worden doorkruist door de verstrekking op grote schaal van gratificaties en soortgelijke uitkeringen; dat het dan ook op dit moment onmogelijk is gevolg te geven aan het voorstel van de Vakraad aan de ondernemingen in de metaalindustrie toe te staan alsnog een extra week loon zonder meer uit te keren, daar deze toestemming dan evenmin aan andere ondernemingen, resp. in de metaalindustrie of daarbuiten, zou kunnen worden onthouden;

dat echter inmiddels voor de metaalindustrie nog een andere moeilijkheid is ontstaan door de beschikking: Extra-uitkeringen in 1947 d.d. 7 Juli 1947, waarin als basisperiode voor de beoordeling van de al of niet toelaatbaarheid van extra uitkeringen naast en behalve extra uitkeringen krachtens de algemene vergunning voor 2 % van het jaarloon, is gekozen, de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan 10 Mei 1940; dat deze moeilijkheid voortvloeit uit het feit, dat hiermede aan de metaalindustrie vergunning is verleend tot het opnieuw uitkeren van een Kerstgratificatie, in bedoelde basisperiode algemeen gegeven, terwijl juist in de Vakraad overeenstemming was bereikt over het afschaffen van deze Kerstgratificatie;

dat het College aan de verschillende moeilijkheden, door een samenloop van een aantal boven weergegeven omstandigheden ontstaan, niet geheel wil voorbijzien en bereid is al het mogelijke te doen om hieraan tegemoet te komen; dat het er zich derhalve, de feitelijke vergunning voor de Kerstgratificatie als uitgangspunt nemende, en onder voorwaarde, dat het hier een overgangsmaatregel naar ook door de Vakraad gewenste meer gelijk gerichte verhoudingen in de metaalindustrie betreft, mede zou kunnen verenigen, indien de Kerstgratificatie daar, waar zulks in verband met de omstandigheden wenselijk en noodzakelijk is, reeds eerder wordt uitgekeerd, echter in de eerste plaats met de beperking tot maximaal een halve week loon, terwijl voorts deze uitkering zal moeten worden verrekend met elke in 1947 reeds gegeven of nog te geven winstuitkering of gratificatie, hoe ook genaamd, naast de uitkering van 2 % van het jaarloon, als bedoeld in lid II van bovengenoemde beschikking van 7 Juli 1947;

dat aan deze herziene Kerstuitkering eveneens de bepaling moet worden verbonden, dat zij niet in de prijzen mag worden doorberekend en derhalve als een uitkering uit de resultaten over 1946 moet worden beschouwd;

dat het tenslotte gewenst lijkt voor de praktische doorvoering van deze vergunning gebruik te maken van de bemiddeling van de Vakraad;

GELET OP artikel 17 lid 3 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;

BESCHIKKENDE,

MACHTIGT de Vakraad voor de Metaalnijverheid goedkeuring te verlenen aan ondernemingen in de metaalindustrie, om in de loop van het jaar 1947 een halve week loon extra uit te keren, naast en behalve de 2 % van het jaarloon als bedoeld in lid II van de beschikking van 7 Juli 1947,

mits hiermede wordt verrekend elke in 1947 reeds gegeven of nog te geven winstuitkering of gratificatie hoe ook genaamd, met uitzondering van de bovenbedoelde 2 %, en mits deze uitkering niet wordt doorberekend in de prijzen. 's-Gravenhage, 22 Juli 1947."

Zoals uit de voorlaatste alinea van de considerans blijkt, was het de bedoeling van het College dat deze uitkering slechts zou plaats vinden indien er sprake was van winst. In de beschikking zelve is deze bepaling echter niet opgenomen in tegenstelling tot de latere beschikkingen, die als zuivere winstdelingsbeschikkingen zijn aan te merken. In de beschikking van 24 Mei 1948 wordt in de considerans n.l. gesteld: „dat inderdaad de door de desbetreffende onderneming behaalde winst de uitkering toelaat", terwijl ook in de machtiging aan de Vakraad, om aan ondernemingen toestemming te verlenen tot uitkering van 2 % van het jaarloon, als voorwaarde wordt bepaald dat de winst een dergelijke uitkering moet toelaten.

De verhoging van het percentage van 1 % op 2 % geschiedde mede op grond van het feit, dat er spanningen waren opgetreden in de industrie-centra tengevolge van het verschil in winstuitkering tussen ondernemingen met statutaire winstdelingsregelingen en ondernemingen met „de 1 % uitkeringen".

In tegenstelling tot de beschikking van 1947 was er thans sprake van een individuele regeling. Volgens de beschikking van 1947 kon iedere onderneming zonder meer gebruik maken

van de algemene machtiging aan de Vakraad verleend.

In de machtiging zoals die in 1948 aan de Vakraad werd verleend, stond echter vermeld dat de Vakraad slechts toestemming tot uitkering van 2 % van het jaarloon uit de winst kon verlenen op verzoek van de werkgever. Daarbij moest door de werkgever aan een viertal voorwaarden worden voldaan. Deze voorwaarden zijn ook thans nog van kracht en komen nog ter sprake.

Eind 1948 en begin 1949 bleek dat in vele gevallen de winstuitkeringen plaats vonden omstreeks Kerstmis, waardoor het idee van „winstdeling” op de achtergrond dreigde te geraken en daarin het element werd gebracht van de onlangs afgeschafte Kerstgratificatie. Dit nu was kennelijk niet de bedoeling, noch van het College van Rijksbemiddelaars, noch van de Vakraad, zoals hier boven reeds werd uiteengezet en tot uitdrukking komt in de beschikking van 1947 welke werd weergegeven. Om de idee van Kerstgratificatie aan de winstdeling te ontnemen werd daarom door het College in een beschikking van 3 Maart 1949 bepaald dat de uitkering niet zou mogen plaats vinden tussen 15 November van enig jaar en 15 Januari van het daaropvolgende.

Aangezien de machtiging aan de Vakraad was verleend voor de duur van de C.A.O., werd deze bij beschikking van 20 April 1950 voor de duur van de nieuwe C.A.O. verlengd. Na afloop van deze contractperiode werd op verzoek van de Vakraad het percentage van 2 % op 3 % gebracht.

Aangezien de desbetreffende beschikking van 21 Maart 1952 tot op heden van kracht is, laten wij deze hier volgen.

„HET COLLEGE VAN RIJKSBEEMIDDELAARS;

GEZIEN het verzoek van de Vakraad voor de Metaalnijverheid tot voortzetting van de regeling betreffende uitkeringen in verband met de winst d.d. 24 Mei 1948, met dien verstande dat als maximum uitkering 3 % van het jaarloon zal gelden in plaats van 2 %;

OVERWEGENDE:

dat de voorgestelde regeling aanvaardbaar is;

GEHOORD de Stichting van den Arbeid;

GELET op artikel 17, lid 3, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;

BESCHIKKENDE:

MACHTIGT de Vakraad voor de Metaalnijverheid aan werkgevers in de Metaalindustrie op hun desbetreffend

verzoek toestemming te verlenen om per jaar als uitkering uit de winst maximaal 3 % van het jaarloon extra uit te keren, mits door de betrokken werkgever voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- a. dat bij het verzoek jaarlijks wordt overgelegd een verklaring van een erkend accountant, dat de gevraagde uitkering wordt toegelaten door het resultaat van het afgelopen boekjaar, rekening houdende met de gebruikelijke en volgens goed koopmanschap vereiste reserveringen en afschrijvingen en de overige statutaire of daarmede gelijk te stellen verplichtingen;
- b. dat de hoogte van de uitkering verband zal houden met de duur van de dienstbetrekking van de betrokken werknemer;
- c. dat op deze uitkering in mindering zullen worden gebracht alle in het betreffende jaar reeds gegeven of nog te geven extra uitkeringen, hoe ook genaamd, met uitzondering van de vacantietoeslag;
- d. dat deze uitkering voor de duur van 2 jaar ongewijzigd voortgezet zal worden, indien en voorzover de winst in voege als hierboven omschreven, telkenjare de uitkering toelaat;
- e. dat deze uitkering niet zal plaatsvinden in de periode van 15 November van enig jaar tot 15 Januari daarop volgend.

's-Gravenhage, 21 Maart 1952."

Zoals uit deze beschikking, welke in grote lijnen gelijk is aan die van 1948, blijkt, is er dus geen sprake van een *verplichte* winstdeling. De werkgever kan al dan niet een aanvraag indienen bij de Vakraad om een winstdeel uit te keren. Hij is ook vrij in de keuze van het percentage dat hij wenst uit te keren, m.a.w. hij kan aanvragen 1 % of 2 % of 3 % en wanneer hij voldoet aan de hierboven aangegeven voorwaarden, zal hem deze vergunning worden gegeven.

Gebonden is de werkgever in zoverre dat, wanneer hij een aanvraag heeft ingediend voor uitkering van 3 % over 1951, deze uitkering krachtens het onder *d* gestelde ook gehandhaafd moet blijven over het jaar 1952, tenzij de winst een dergelijke uitkering niet zou toelaten. Deze verplichting vindt men terug sub 4 van het aanvraagformulier dat hieronder volgt.

„AANVRAAGFORMULIER.

..... 1953

Ondergetekende, de

te

verzoekt de Vakraad voor de Metaalnijverheid toestemming te verlenen op grond van de beschikking van het College van Rijksbemiddelaars d.d. 21 Maart 1952 No. 11-OIF tot het doen van een uitkering in de loop van 1953 ten bedrage van ... % (max. 3 %) van het jaarloon, welke uitkering wordt toegelaten door het resultaat van het per geëindigde boekjaar.

Aan dit verzoek is toegevoegd een verklaring van de accountant(s).....

te
overeenkomstig de voorwaarde sub *a* van bovengenoemde beschikking van het College van Rijksbemiddelaars.

Voorts verklaart ondergetekende overeenkomstig de voorwaarden van bovengenoemde beschikking van het College van Rijksbemiddelaars:

1. dat de uitkering verband zal houden met de duur van de dienstbetrekking van de betrokken werknemers in het boekjaar, waarover de uitkering zal worden gedaan, en wel als volgt:.....
2. dat deze uitkering niet zal plaats vinden in de periode van 15 November 1953 tot 15 Januari 1954;
3. dat naast de uitkering krachtens deze beschikking geen uitkering, hoe ook genaamd, en aan wie ook, uitgezonderd de vacantietoeslag, zal mogen worden gedaan, tenzij met afzonderlijke goedkeuring van het College van Rijksbemiddelaars;
4. dat deze uitkering zolang de machtiging van de Vakraad voor de Metaalnijverheid d.d. 21 Maart 1952 van kracht is jaarlijks opnieuw zal worden aangevraagd en ongewijzigd zal worden voortgezet, indien en voor zover de winst in voege als in bovenvermelde beschikking van het College omschreven, telkenjare de uitkering toelaat.
de ondergetekende;”

Tenslotte mogen hier enkele cijfers volgen, welke aantonen de mate waarin van de mogelijkheid tot uitkering uit de winst gebruik is gemaakt ¹.

	1947	1948	1949	1950	1951
Door georganiseerde werkgevers	122	180	189	185	183
Door niet georganiseerde werkgevers	24	48	28	44	53

Het hierna volgende staatje laat zien hoeveel ondernemingen in 1951 2 % of 3 % hebben uitgekeerd.

	1951	
	2%	3%
Georganiseerde werkgevers	71	112
Niet georganiseerde werkgevers	23	30

In 1952 waren bij deze 183 ondernemingen, welke georganiseerd waren en van de regeling gebruik maakten, 67402 werknemers in dienst. Van de ongeorganiseerden is ons dit aantal niet bekend.

§ 3. PRACTIJK VAN WINSTDELING IN AFZONDERLIJKE ONDERNEMINGEN IN DE METAAL- EN ELECTROTECHNISCHE INDUSTRIE

Dank zij de medewerking van de secretariaten van de werkgeversorganisaties in de metaal- en electrotechnische industrie kon in het voorjaar 1953 een enquête worden gehouden bij de 900 leden aangesloten bij deze organisaties ², teneinde na te gaan op welke schaal winstdeling in deze bedrijfstak wordt toegepast. De representativiteit van deze enquête voor de Metaalnijverheid mag als min of meer volledig worden beschouwd, indien men haar beperkt tot de zg. „Groot-Metaalnijverheid”. Onder de „Groot-Metaalnijverheid” worden in het algemeen begrepen ondernemingen in de Metaalindustrie met meer dan 25 arbeiders. Hierop is een aantal uitzonderingen. Zo behoren verwarmingsbedrijven, carrosseriebedrijven, smedenbedrijven, garagebedrijven en nog enkele andere groepen niet tot de „Groot-Metaalnijverheid” ongeacht het personeelsbestand. Volgens het verslag over 1952 van het Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalnijverheid, waarbij alle ondernemingen in deze bedrijfstak verplicht ingeschreven zijn,

¹ Deze gegevens zijn ontleend aan St. Eloy, orgaan van de Nederlandse Katholieke Metaalbewerkerbond, 13 Juni 1953.

² Enkele ondernemingen, welke niet bij een werkgeversvereniging zijn aangesloten, werden eveneens in de enquête betrokken.

bedroeg per 31 December 1952 het aantal ingeschreven ondernemingen 1060¹.

De 900 ondernemingen, aangesloten bij werkgeversorganisaties in de Metaalnijverheid, lopen weliswaar niet geheel, doch wel grotendeels parallel met de indeling welke geldt voor de werkingssfeer van de C.A.O. en het Bedrijfspensioenfonds. Daarom kan dan ook van een voldoende representativiteit van het onderzoek worden gesproken.

In Maart 1953 werd aan 898 ondernemingen de volgende brief en bijlage verzonden:

„Mijne Heren,

Sedert geruime tijd houd ik mij bezig met het schrijven van een proefschrift over winstdeling.

Tijdens mijn studie is mij gebleken dat in Nederland, in afwijking van vele andere landen waar winstdeling wordt toegepast, geen overzicht bestaat van de bestaande regelingen. Het ligt nu in mijn voornemen voor de metaalnijverheid en de electrotechnische industrie dit overzicht op te stellen, omdat winstdelingsregelingen in deze bedrijfstak relatief veelvuldig voorkomen. Daarenboven ben ik sedert jaren werkzaam in de metaalnijverheid als secretaris van een werkgeversorganisatie, waardoor mijn keuze mede is bepaald. Ik zou het zeer op prijs stellen indien U bijgaand formulier ingevuld aan bovenvermeld adres zoudt willen retourneren.

Het ligt in mijn bedoeling, indien uit Uw antwoord blijkt dat in Uw onderneming een winstdelingsregeling bestaat, nader contact op te nemen. Ik kan U de verzekering geven dat de verwerking van de gegevens vertrouwelijk zal geschieden.

Opgemerkt zij, dat winstdeling zoals deze voor de gehele bedrijfstak is geregeld (de regeling waarbij aan de Vakraad vergunning kan worden gevraagd tot jaarlijkse uitkering uit de winst van maximaal 3 % van het loon) in dit verband *niet* als winstdeling wordt aangemerkt. De vraag heeft uitsluitend het oog op *individuele* winstdelingsregelingen.

Gaarne Uw antwoord wachtend en U dankend voor Uw moeite verblijf ik,

Hoogachtend,”

¹ Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalnijverheid, Verslag over het vijfde boekjaar 1 Januari—31 December 1952, pag. 5.

Bijlage:

„Hierbij delen wij U mede dat in onze onderneming $\frac{\text{een}}{\text{geen}}$
winstdelingsregeling bestaat.
Naam der onderneming: Handtekening:”

Na rappelering leverde deze enquête het volgende resultaat op:
De enquête werd gericht aan 898 ondernemingen
Antwoorden kwamen binnen van 682 ondernemingen
Geen winstdeling in 603 ondernemingen
Winstdeling in 73 ondernemingen
Mededeling dat men geen gegevens
wenst te verstrekken van 6 ondernemingen
In het totaal antwoord ontvangen van 682 ondernemingen

In onderstaande tabel is een en ander nogmaals weergegeven en uitgedrukt in procenten, terwijl tevens het aantal er bij betrokken werknemers er in tot uitdrukking wordt gebracht.

TABEL I

	Aantal ondernemingen	In %	Aantal arbeiders en beambten	In %
Ondervraagd	898	100	245.225 ¹	100
Negatief antwoord	603	67.1	122.060 ²	49.8
Positief antwoord	73	8.1	104.375	42.6
Beantwoord zonder nadere gegevens	6	0.7	671	0.3
Geen antwoord	216	24.1	18.119 ³	7.3

Het percentage ondernemingen dat op de enquête geantwoord heeft bedraagt dus 75,9 %. Het percentage van de werknemers in deze ondernemingen werkzaam bedraagt 92,7%.

Deze percentages zijn echter niet geheel maatgevend, omdat zoals hierboven werd aangegeven, van 164 ondernemingen het aantal werknemers niet bekend is en hiervan een relatief groot aantal (108) behoort tot die ondernemingen, welke geen antwoord hebben ingezonden.

¹ Van 164 ondernemingen is het aantal werknemers onbekend.

² Van 56 ondernemingen is het aantal arbeiders en beambten niet bekend.

³ Van 108 ondernemingen is het aantal werknemers onbekend.

Nadat op deze wijze de ondernemingen bekend waren waar winstdeling werd toegepast, werd nader contact opgenomen om de wijze waarop winstdeling werd toegepast te leren kennen. Te dien einde was een vragenformulier ontworpen, dat, na overleg met enkele metaalindustriëlen, tenslotte als volgt luidde:

1. In welk jaar werd Uw onderneming opgericht?
2. Hoeveel werknemers waren begin 1953 in Uw onderneming werkzaam?¹
3. In welk jaar werd de huidige regeling ingevoerd?
Bestond er voordien reeds een winstdelingsregeling?
Zo ja, van wanneer?
4. Is de winstdeling geregeld (b.v. contractueel, statutair) of ongeregeld (b.v. afhankelijk van beslissing van directie)?
5. a. Welke categorieën werknemers vallen onder de regeling?
b. Indien de regeling alleen geldt voor maandloners en/of weekloners en/of uurloners: wat geschiedt er met de andere groepen?
6. a. Welke is de gemiddelde hoogte van het winstdeel geweest uitgedrukt in percenten van het loon of salaris gedurende de looptijd van de regeling?
b. Welk is het hoogste percentage geweest?
c. Welk percentage was het over 1950, 1951 en zo mogelijk 1952?
7. a. Hoeveel jaren heeft er geen uitkering plaats gevonden?
b. Hoeveel jaren heeft uitkering plaats gevonden uit reservering van vroeger jaren?
c. Geschiedt de reservering collectief of per werknemer?
d. Zijn de werknemers ingeschakeld bij de belegging en het beheer van de gereserveerde bedragen?
e. Geschieden de beleggingen in of buiten het bedrijf?
8. Welke zijn naar Uw mening — in volgorde van belangrijkheid — de voordelen van een winstdelingsregeling?
Goede verhoudingen - Gemeenschapszin - Hogere productie - Verdwijning tegenstelling kapitaal = arbeid - Minder verloop - Andere voordelen - Geen voordelen.
9. a. Hoe denken Uw arbeiders over de winstdelingsregeling?
Gunstig - Ongunstig - Neutraal.

¹ Onder werknemers worden verstaan alle personen in de onderneming werkzaam met uitsluiting van de directie.

- b. Hoe reageren Uw arbeiders in jaren waarin geen uitkering wordt gedaan? Goed - Slecht - Geen reactie - Niet voorgekomen.
- 10. Vindt er regelmatig voorlichting plaats?
Zo ja, op welke wijze?
- 11. Hebben de belanghebbenden recht — direct of indirect — (b.v. door een accountant) de winstvaststelling te controleren?
- 12. Moet men een wachttijd doormaken?
Zo ja, hoe lang is deze?
- 13. a. Behoudt men altijd zijn rechten bij ontslag?
b. Zo niet, in welke gevallen vervallen dan de rechten?
- 14. a. Wordt primair dividend in mindering gebracht op de winst waarin de werknemers delen?
b. Zo ja, op welk percentage is dit primair dividend vastgesteld?
- 15. Op welke van de volgende manieren wordt het totale winstaandeel van de gezamenlijke werknemers vastgesteld?
a. Een vast percentage van de winst?
Welk is dit percentage?
b. In verhouding tot het dividend?
Welke is die verhouding?
c. Op andere wijze?
Zo ja, op welke wijze?
- 16. Hoe wordt het individuele aandeel van de werknemer vastgesteld?
a. Naar loon?
b. Naar dienstdtijd?
c. Naar gezinsomstandigheden?
d. Combinatie a, b en c?
e. Op andere wijze?
- 17. Wordt, indien het individuele aandeel naar de loon- of salarishoogte wordt vastgesteld:
a. Een maximum loon of salaris aangehouden?
b. De hogere beampten *relatief* meer toegekend dan de lagere beampten en arbeiders, b.v. door invoering van een vermenigvuldigingsfactor?
c. Het loon berekend in- of exclusief ploegentoeslag, kinderbijslag of overwerkpremie?
- 18. Wordt het winstaandeel:
a. Uitgekeerd in contanten?

- b.* Uitgekeerd in aandelen of obligaties?
 - c.* Tegoed geschreven?
 - d.* Combinatie van *a*, *b* en *c*? Zo ja, welke combinatie en in welke verhouding?
19. Indien het winstaandeel geheel of gedeeltelijk wordt uitgekeerd, geschiedt de uitkering dan jaarlijks, halfjaarlijks, per kwartaal of op andere wijze?

Op aanraden van verschillende werkgevers werd besloten in het vragenformulier de vragen 11 t/m 19 te laten vervallen. Hiervoor waren verschillende motieven. Als voornaamste overweging gold dat de kans op antwoorden bij een zeer lange vragenlijst sterk zou afnemen. Daarenboven werd in de begeleidende persoonlijke brief aan de directies der ondernemingen verzocht statuten, reglement en ander documentatiemateriaal in te sturen. Uit dit materiaal zouden voor een belangrijk deel de antwoorden op de vragen 11 t/m 19 kunnen worden samengesteld. Vervolgens zou, voorzover het regelingen betrof welke door het College van Rijksbemiddelaars waren goedgekeurd, uit de desbetreffende beschikkingen een aanzienlijk aantal van de vragen kunnen worden beantwoord. Tenslotte werd overwogen dat hetzij mondeling, hetzij schriftelijk aanvullingen zouden kunnen worden gevraagd.

Van de 73 ondernemingen die volgens hun opgave hun werknemers of een deel er van in de winst laten delen, bleken er 6 niet in aanmerking te komen voor nadere informatie, omdat de winstdeling in deze ondernemingen beperkt bleef tot slechts één of enkele beampten. In het totaal waren bij deze 6 ondernemingen 329 beampten en arbeiders werkzaam. Aan de 67 resterende winstdelende ondernemingen werd een persoonlijk schrijven gericht met als bijlage de vragenlijst met de vragen 1 t/m 10. Voor een zeer groot deel konden, met gebruikmaking van de hierboven genoemde mogelijkheden, ook de vragen 11 t/m 19 worden beantwoord, zoals uit de hierna te verstrekken gegevens moge blijken. Door deze methode werd bereikt dat uiteindelijk voldoende antwoorden zijn verkregen op vrijwel alle gestelde vragen. Uit dien hoofde kan men dan ook de enquête als één geheel beschouwen, niettegenstaande de gegevens op verschillende wijzen werden verkregen.

De medewerking aan het onderzoek was ongedacht groot. Dit treft des te sterker, omdat beantwoording van de gestelde vragen vrij veel tijd vergde en de vragensteller de meeste der

directies onbekend was. De erkentelijkheid is dan ook dienovereenkomstig!

Het volgende resultaat werd verkregen:

TABEL II

	Aantal ondernemingen	In %	Aantal arbeiders en beambten	In %
In het onderzoek werden betrokken	67	100	104.046	100
Rechtstreeks ontvangen gegevens	57	85	99.023	95.2
Indirect verkregen gegevens	4	6	3.488	3.3
Geen gegevens	6	9	1.535	1.5

Onder „indirect verkregen gegevens” wordt verstaan dat de gegevens niet door de onderneming zijn verstrekt, doch dat zij verkregen werden uit publicaties of uit de beschikkingen van het College van Rijksbemiddelaars.

Thans moge worden overgegaan tot behandeling van de antwoorden op de afzonderlijke vragen.

Vraag 1. In welk jaar werd Uw onderneming opgericht?

Gegevens ontvangen van 57 ondernemingen.

TABEL III

	Aantal ondernemingen	Aantal arbeiders en beambten							
		0— 25	25— 50	50— 100	100— 300	300— 500	500— 1000	1000— 2000	Meer dan 2000
Ondernemingen opgericht voor									
1850	6		1		1	2			2
1850—1900 ...	17	1		1	3	4	2	4	2
1900—1920 ...	17	1		1	4	3	3	4	1
1920—1940 ...	11	1		1	6	2			1
Na 1940	6	1	1	1	1	1		1	
Totaal ...	57	4	2	4	15	12	5	9	6

De indelingsperioden zijn vrij willekeurig gekozen. De periode aanvangend in 1900 werd in 1920 begrensd in verband met de eerste wereldoorlog. De periode aanvangend in 1920 werd in 1940 begrensd in verband met de tweede wereldoorlog. Uit het overzicht blijkt dat winstdeling wordt toegepast zowel in kleine als in grote ondernemingen. Zoals ook te lezen valt uit tabel 1 vindt winstdeling relatief veel meer toepassing bij de grote ondernemingen.

Vraag 2. Hoeveel werknemers waren begin 1953 in Uw onderneming werkzaam?

Gegevens ontvangen van 67 ondernemingen.

Zoals reeds eerder werd aangegeven bedroeg het totaal aantal arbeiders in deze winstdelende ondernemingen 104.375.

Vraag 3. In welk jaar werd de huidige regeling ingevoerd? Bestond er voordien reeds een winstdelingsregeling? Zo ja, van wanneer?

Gegevens ontvangen van 55 ondernemingen.

TABEL IV

Jaren van invoering	1850— 1900	1900— 1920	1920— 1940	Na 1940
Tot invoering van winstdeling werd overgegaan door ondernemingen opgericht vóór 1850	—	1	1	3
Opgericht tussen 1850—1900 ...	2	6	4	5
„ „ 1900—1920 ...	—	1	3	13
„ „ 1920—1940 ...	—	—	1	9
„ na 1940	—	—	—	6
	2	8	9	36

In totaal voerden 7 ondernemingen tegelijk met de oprichting een winstdeling in.

In bovenstaande tabel is als jaar van invoering van winstdeling aangehouden, het oorspronkelijke jaar van invoering.

Vraag 4. Is de winstdeling geregeld (b.v. contractueel, statutair) of ongeregeld (b.v. afhankelijk van beslissing van directie)?

Voor de beantwoording van deze vraag zie onder vraag 5a.

Vraag 5a. Welke categorieën werknemers vallen onder de regeling?
Gegevens ontvangen van 56 ondernemingen.

In onderstaande tabel V is aangegeven welke categorieën werknemers onder de regeling vallen, zomede of er sprake is van een geregelde dan wel ongeregelde winstdeling.

TABEL V

	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	<i>e</i>	<i>f</i>	<i>g</i>	<i>h</i>
	Aantal onder- nemingen waarin allen deelnemen	Aantal arbeiders en beambten	Aantal onder- nemingen waarin alleen beambten deelnemen	Aantal beambten	Ondern. waarin arb. vlg. stat. of overeenk. of regl. deelnemen en be- ambten ongeregeld	Aantal arbeiders en beambten	Totaal aantal ondernemingen	Totaal aantal arbeiders en beambten
1. Statutair....	18	60470	2	113	8	12617	28	73200
2. Regeling af- hankelijk van directie en/of commissa- rissen	12	7219	5	234	1	10352	18	17805
3. Overeen- komst of contract	5	5762			4	1789	9	7551
4. Onbekend hoe geregeld.	1	340					1	340
Totaal ...	36	73791	7	347	13	24758	56	98896

Zoals uit deze tabel blijkt, ontvangt verreweg het grootste deel van de werknemers in winstdelende ondernemingen een uitkering. Opgemerkt zij dat kolom *e* ook die ondernemingen aangeeft waar voor de arbeiders een regeling geldt, maar waar de beambten een uitkering ontvangen in de vorm van een gratificatieregeling. Onder 2): Regeling afhankelijk van directie en/of commissarissen, ressorteren ook die ondernemingen waarin wel een zekere regeling is vastgelegd, maar eenzijdige wijziging door directie en/of commissarissen mogelijk is.

Opgemerkt zij dat de omschrijving, dat „allen” delen in een

bepaalde winstdelingsregeling, niet in de letterlijke zin moet worden opgevat. „Allen” heeft uitsluitend betrekking op de onderscheiden groepen. Het komt n.l. veelvuldig voor in de verschillende regelingen, dat men b.v. een bepaalde tijd in dienst moet zijn vooraleer men in de winst deelt, of dat men een bepaalde leeftijd moet hebben bereikt. In een enkel geval, waar de winstdelingsregeling tot stand is gekomen met het uitgesproken doel om de werknemers in de gelegenheid te stellen bezit te verwerven, wordt alleen een winstdeel toegekend aan hen die ook zelf in de betrokken periode gelden hebben gespaard.

Tenslotte is in een vrij groot aantal reglementen een bepaling opgenomen van ongeveer de volgende strekking:

„De directie heeft het recht na overleg met de kern de uitkering in te houden of te verminderen van die leden van het personeel, die zich schuldig maken aan ongeoorloofd verzuim of veelvuldig te laat komen.”

Voor elke halve dag verzuim wordt 5 % van de uitkering ingehouden. Als tweede voorbeeld van een dergelijke bepaling kan de volgende omschrijving dienen:

„Geen of een verminderd winstaandeel wordt uitgekeerd aan hen, die getoond hebben niet voldoende mede te werken tot den goeden gang der zaken aan de fabriek, hetgeen o.a. kan gebleken zijn uit:

1. Gebrek aan ijver bij hun werk, veel verzuim zonder geldige redenen, herhaald te laat komen, onordelijkheid in de werkplaats, enz.

2. Het door moedwil, grote onvoorzichtigheid of nalatigheid aanleiding geven tot beschadiging van eigendommen der vennootschap of wel eigendommen van anderen, aan de vennootschap toevertrouwd, dan wel het werkeloos toezien dat dergelijke beschadiging door anderen veroorzaakt wordt.

3. In alle andere gevallen waarbij de werkman handelt in strijd met de belangen onzer onderneming, bijv. wanneer hij zijn baas of den controleur niet tijdig waarschuwt, indien hij bemerkt dat een werkstuk materiaal- of andere fouten heeft, waardoor verder be- of afwerking van dat stuk nutteloos zou zijn.

Zij, die zo handelen, hetzij uit principe, hetzij uit onverschilligheid, kunnen geen aanspraak op hun deel in het „Winsttaandeel voor de Werklieden” maken; zij hebben slechts onwillens in het belang der onderneming gewerkt,

daar waar dit samenviel met hunne directe persoonlijke belangen."

Vraag 5b. Indien de regeling alleen geldt voor maandloners en/of weekloners en/of uurloners: wat geschiedt er met de andere groepen?

Gegevens ontvangen van 12 ondernemingen.

Uit de beantwoording van deze vraag blijkt dat de variaties bij die ondernemingen welke òf voor de handarbeiders, òf voor de beambten een regeling hebben, zeer groot zijn. Er zijn ondernemingen die aan hun beambten tot 22 % van het jaarsalaris uitkeren, terwijl voor de arbeiders de regeling van de Vakraad d.w.z. uitkering van ten hoogste 3 % wordt gevolgd. Uit de antwoorden blijkt dat aan de beambten in vele gevallen meer wordt toegekend dan aan de arbeiders. Een en ander komt ook tot uitdrukking bij de beantwoording van vraag 17b. Slechts in één geval wordt aan de arbeiders een winstdeel verstrekt en aan de beambten niet. In verschillende gevallen wordt aan de arbeiders statutair een winstdeel toegekend en aan beambten op ongeregelde basis.

Vraag 6a. Welke is de gemiddelde hoogte van het winstdeel geweest, uitgedrukt in percenten van het loon of salaris gedurende de looptijd van de regeling?

b. Welk is het hoogste percentage geweest?

c. Welk percentage was het over 1950, 1951 en zo mogelijk 1952?

De beantwoording van bovengestelde vragen is weergegeven in de hiernavolgende tabel VI. In het algemeen werd de gemiddelde hoogte van het winstdeel opgegeven over de jaren na de oorlog. Slechts in enkele uitzonderingen werd het gemiddelde berekend over een grotere tijdsduur. Bij één onderneming had de gemiddelde uitkering betrekking op een periode van 35 jaren. Teneinde niet al te zeer in details te treden, is in de hiernavolgende tabel niet aangegeven in welke gevallen de gemiddelde uitkering betrekking had op een ruimere tijdsduur dan de jaren na de oorlog. Voorzover er verschillen in uitkering bestaan tussen hetgeen aan arbeiders en aan beambten wordt gegeven, werd voor de tabel aangehouden het percentage dat voor de arbeiders geldt. Slechts wanneer uitsluitend een winstaandeel wordt toegekend aan beambten, werd uiteraard het percentage dat aan hen werd gegeven in de berekening opgenomen.

TABEL VI

	6a	6b	6c			
	Gemiddelde uitkering	Hoogste uitkering	1950	1951	1952	
Gegevens ontvangen van	43	40	41	46	37	ondernemingen
0 tot 1 %	4	3	4	4	4	
1 %—2 %	4	3	2	2	1	
2 %—3 %	5	2	5	4	2	
3 %—4 %	6	4	2	4	4	
4 %—5 %	13	6	12	11	7	
5 %—6 %	3	7	7	5	5	
6 %—7 %	2	4	2	5	5	
7 %—8 %	1	3	3	3		
8 %—9 %	2	2	2	2	2	
9 %—10 %		1		1	1	
10 %—15 %	1	2	1	3	4	
15 %—20 %		1				
Boven 20 %	2	2	1	2	2	

Vraag 7a. Hoeveel jaren heeft er geen uitkering plaats gevonden?
Gegevens ontvangen van 51 ondernemingen.

Omdat er uiteraard een grote correlatie bestaat tussen het aantal jaren waarover geen uitkering heeft plaats gevonden en de tijd gedurende welke winstdeling wordt toegepast, is in onderstaande tabel een en ander gecombineerd.

TABEL VII

Aantal jaren waarover geen winstuitkering heeft plaats gevonden

Winstdeling aangevangen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 of meer
Voor 1900											2
1900—1920	3	1								2	2
1920—1940	1		1	1	2	1					2
Na 1940	28	2	1			1					
Onbekend		1									
Totaal aantal ondernemingen..	32	4	2	1	2	2	—	—	—	2	6

Vraag 7b. Hoeveel jaren heeft uitkering plaats gevonden uit reservering van vroeger jaren?

Gegevens ontvangen van 53 ondernemingen.

Volgens de opgaven vindt in 28 ondernemingen in het geheel geen reservering plaats. Geen reservering vindt plaats bij die ondernemingen die uitsluitend winstdeling toepassen voor beampten, bij die ondernemingen die het winstaandeel hebben beperkt tot maximaal 4 % van het verdiende loon of salaris en bij die ondernemingen waarbij reeds een winstdelingssysteem vóór de oorlog werd toegepast. Tenslotte zijn er nog enkele ondernemingen die na de oorlog zijn overgegaan tot invoering van een winstdelingsregeling en die met goedkeuring van het College van Rijksbemiddelaars het totale bedrag dat de deelhouders ten goede komt volledig uitkeren, ook al is dit meer dan 4 %.

In de resterende 25 ondernemingen vindt wel reservering plaats. De wijze waarop en de mate waarin dit geschiedt wordt behandeld bij de beantwoording van vraag 18.

In vele gevallen, waarbij een bepaald systeem van reservering wordt gevolgd, is tevens bepaald dat in jaren waarin geen uitkering kan worden verricht, maximaal een week uit de reserve kan worden geput. Ook vindt men vrij veelvuldig de volgende clausule:

„Indien de beschikbare winst eventueel een hogere uitkering zou toelaten dan bovengenoemde maxima, zal dit meerdere in de een of andere vorm worden gereserveerd of op een andere wijze aan het gezamenlijk personeel ten goede komen, echter niet in de vorm van rechtstreekse uitkering.”

De reserveclausule is voorzover ons bekend uitsluitend opgenomen op verlangen van het College van Rijksbemiddelaars. Nu het College van Rijksbemiddelaars zich in de loop van 1953 op het standpunt heeft gesteld dat tegen geleidelijke deblokkering, waarbij gedacht wordt aan een termijn van 2 jaren, geen bezwaren bestaan, ligt de veronderstelling voor de hand dat in vele ondernemingen van deze mogelijkheid gebruik zal worden gemaakt en de regeling dienovereenkomstig zal worden gewijzigd. Tenslotte moge hier volgen een specimen van een door het College van Rijksbemiddelaars goedgekeurde deblokkeringsregeling.

„Artikel 10.

Het geblokkeerde winstaandeel heeft een 3-ledige be-

doeling. Het kan een kapitaaltje voor de oude dag vormen; het moet kunnen dienen om eventuele overgang naar een ander beroep mogelijk te maken; het moet kunnen dienen om aan onverwachte financiële verplichtingen van de werknemer te voldoen voorzover dit geoorloofd is of zal zijn in verband met de loonstop zoals bedoeld in artikel 6 of andere soortgelijke maatregelen van hogerhand.

Artikel 11.

In verband met artikel 10 zal het geblokkeerde saldo winst-aandeel van een werknemer door de directie kunnen worden gedeblokkeerd in de hierna genoemde gevallen en onder de daarbij vermelde voorwaarden:

- a. Wanneer een werknemer van 50 jaar of ouder de dienst verlaat anders dan door ontslag wegens ernstig wan-gedrag. (Deblokkering dadelijk).
- b. Bij overlijden van een werknemer ten behoeve van diens wettige erfgename. (Deblokkering dadelijk).
- c. Wanneer een werknemer dringend — zulks ter beoor-deling van de directie — geld nodig heeft, zal deblok-kering kunnen plaats vinden, doch uiteraard slechts na verkregen goedkeuring van het College van Rijksbe-middelaars.
- d. Wanneer een werknemer ontslagen is, niet op eigen verzoek, om redenen buiten zijn schuld of toedoen, b.v. wegens slapte in het bedrijf. (Deblokkering dadelijk).
- e. Wanneer een werknemer jonger dan 50 jaar, op zijn verzoek is ontslagen. (Deblokkering als regel eerst na 2 jaar).
- f. Wanneer een werknemer niet op verzoek is ontslagen wegens ernstig wangedrag. (Deblokkering op zijn 50e jaar, of eerder ter beoordeling van de directie, doch als regel niet binnen 3 jaar na het ontslag); in dit geval kan voorts schade-verhaal worden toegepast ingevolge artikel 9.
- g. In andere hier niet voorziene gevallen, na onderling overleg en onder goedkeuring van het College van Rijks-bemiddelaars."

Vraag 7c. Geschiedt de reservering collectief of per werknemer?
Gegevens ontvangen van 24 ondernemingen.

Reservering geschiedt individueel in 16 ondernemingen en collectief in 8 ondernemingen.

Vraag 7d. Zijn de werknemers ingeschakeld bij de belegging en het beheer van de gereserveerde bedragen?

Gegevens ontvangen van 19 ondernemingen.

De werknemers zijn ingeschakeld bij de belegging in 9 ondernemingen en niet ingeschakeld in 10 ondernemingen. In de meeste gevallen waar geen inschakeling bij de belegging plaats vindt, leent zich daar de wijze van belegging ook niet toe. In deze gevallen worden de gereserveerde bedragen n.l. op een spaarbankboekje ten name van de betrokkene gesteld.

Vraag 7e. Geschieden de beleggingen in of buiten het bedrijf?

Gegevens ontvangen van 19 ondernemingen.

In 6 ondernemingen worden de gereserveerde bedragen in het bedrijf belegd en in 13 ondernemingen buiten het bedrijf.

Vraag 8. Welke zijn naar Uw mening — in volgorde van belangrijkheid — de voordelen van een winstdelingsregeling? Goede verhoudingen — Gemeenschapszin — Hogere productie — Verdwijning tegenstelling kapitaal-arbeid — Minder verloop — Andere voordelen — Geen voordelen.

Gegevens ontvangen van 51 ondernemingen.

Door deze ondernemingen werd primair gesteld:

Goede verhoudingen: 28

Gemeenschapszin: 4

Hogere productie: 2

Verdwijning tegenstelling kapitaal-arbeid: —

Minder verloop: 1

Andere voordelen: 10 n.l.:

Tevredenheid onder arbeiders en toegewijd werken 1

Het feit dat winstdeling niet prijsverhogend werkt 1

Soepele salarisregeling 1

Meer belangstelling voor de economische gang van zaken 2

Beloning van kwaliteitswerk 1

Betere producten 1

Aanpassing van achtergebleven salarissen 1

Binding aan het bedrijf 1

„Wij zien de winstdelingsregeling slechts als een methode om de arbeiders op legale wijze wat meer loon te geven.”

Geen voordelen: 6.

Vraag 9a. Hoe denken Uw arbeiders over de winstdelingsregeling?
Gunstig — Ongunstig — Neutraal.

Gegevens ontvangen van 51 ondernemingen.

Gunstig: 34 ondernemingen.

Ongunstig: —

Neutraal: 7 „

Arbeiders denken er niet over: 1 onderneming.

Verdeeld: 1 onderneming.

Onbekend: 3 ondernemingen.

Aanvankelijk neutraal, thans gunstig: 1 onderneming.

Arbeiders neutraal, beampten gunstig: 1 „

Georganiseerd in Uniebonden: gunstig

Georganiseerd in E.V.C.: ongunstig } 1 onderneming.

Ongeorganiseerd: neutraal }

Georganiseerd gunstig: 1 onderneming.

Naar de mening van een van de directies beschouwen de arbeiders de winstdelingsregeling evenals de directie zelf als een vorm van loonsverhoging.

De directie is er dan ook geenszins zeker van dat de arbeiders niet zullen protesteren indien in enig jaar geen uitkering wordt gedaan als gevolg van het feit dat om de een of andere reden geen dividend wordt uitgekeerd.

Vraag 9b. Hoe reageren Uw arbeiders in jaren waarin geen uitkering wordt gedaan? Goed — Slecht — Geen reactie — Niet voorgekomen.

Gegevens ontvangen van 42 ondernemingen.

Goede reactie in 4 ondernemingen.

Slechte reactie in 1 onderneming.

Niet voorgekomen in 29 ondernemingen.

Geen reactie of reactie bij directie niet bekend in 7 ondernemingen.

Opgemerkt zij dat in 3 van de 4 ondernemingen waar de reactie in jaren waarin geen uitkering kon plaats vinden gunstig was, uitsluitend een regeling voor beampten bestaat. Een van de directies merkt dienaangaande op:

„De enige maal dat geen winstdeling plaats vond was in een jaar dat met verlies werd gewerkt; iedereen vond het toen vanzelfsprekend dat niets werd uitgekeerd.”

De directie van een van de ondernemingen omschrijft de reactie in jaren waarin geen uitkering plaats vond als volgt: „Georganiseerd in Uniebonden: reactie gunstig;

Georganiseerden in E.V.C.: reactie ongunstig;
Ongeorganiseerden: geen reactie."

Vraag 10. Vindt er regelmatig voorlichting plaats? Zo ja, op welke wijze?

Gegevens ontvangen van 50 ondernemingen.

Regelmatische voorlichting vindt plaats in 15 ondernemingen;

Geen voorlichting vindt plaats in 19 ondernemingen;

Sporadisch vindt voorlichting plaats in 16 ondernemingen.

Indien voorlichting plaats vindt, geschiedt dit vrijwel uitsluitend door middel van de kern. Een enkele maal ook via een personeelsorgaan. In 3 ondernemingen wordt officiële voorlichting niet nodig geacht omdat er voldoende persoonlijk contact is tussen de directie en de betrokken werknemers. In één onderneming vindt geen voorlichting plaats, doch merkt de directie op dat dit in de toekomst zal dienen te geschieden.

Vraag 11. Hebben de belanghebbenden recht — direct of indirect — (b.v. door een accountant) de winstvaststelling te controleren?

Gegevens ontvangen van 28 ondernemingen.

Slechts in één onderneming hebben de belanghebbenden recht de winstvaststelling te controleren. De geldende clausule dien-aangaande luidt als volgt:

„De werknemers zijn gerechtigd de juistheid van het voor hen door de werkgever vastgestelde beschikbare deel van de winst te doen controleren door een door de werkgever en de gezamenlijke werknemers in onderling overleg daarvoor te benoemen te goeder naam en faam bekend staande accountant. De kosten van een dergelijk onderzoek worden in mindering gebracht op het voor de werknemers beschikbare winstaandeel."

Vraag 12. Moet men een wachttijd doormaken? Zo ja, hoe lang is deze?

Gegevens ontvangen van 42 ondernemingen.

Geen wachtdag of korter dan één maand in 25 ondernemingen.

Wachttijd van 2 maanden in 1 onderneming.

Wachttijd van 3 maanden in 3 ondernemingen.

Wachttijd van 6 maanden in 2 ondernemingen.

Wachttijd van 1 jaar in 2 ondernemingen.

Wachttijd van 2 jaar in 1 onderneming.

Bij 5 ondernemingen geldt de volgende regeling:

„Personeelsleden die gedurende het boekjaar waarover dividend wordt uitgekeerd geen vol jaar in dienst der vennootschap waren, hebben slechts recht op:

- a. Bij een diensttijd van 9 tot 12 maanden: $\frac{3}{4}$ deel
- b. Bij een diensttijd van 6 tot 9 maanden: $\frac{1}{2}$ deel
- c. Bij een diensttijd van 3 tot 6 maanden: $\frac{1}{4}$ deel
- d. Bij een diensttijd van 0 tot 3 maanden: nihil.”

Bij 3 ondernemingen geldt de bepaling dat men eerst voor uitkering in aanmerking komt indien men het gehele boekjaar waarover de winstvaststelling plaats vindt, in dienst is geweest. In deze gevallen varieert de wachttijd alnaargelang het moment van in dienst treden. In de gevallen waarin geen wachttijd wordt aangehouden, wordt de uitkering meestal gebaseerd op een percentage van het verdiende loon. Op deze wijze wordt automatisch bereikt, dat iemand die eerst in de loop van het betreffende boekjaar in dienst is gekomen, ook slechts over de periode waarin hij in dienst is geweest een uitkering verkrijgt. In enkele gevallen daarentegen wordt ongeacht de diensttijd over het betrokken boekjaar, het betrokken percentage over het gehele jaar uitgekeerd.

Vraag 13. a. Behoudt men altijd zijn rechten bij ontslag?

b. Zo niet, in welke gevallen vervallen dan de rechten?

Gegevens ontvangen van 35 ondernemingen.

Men behoudt altijd zijn rechten in 3 ondernemingen.

Men verliest altijd zijn rechten in 4 ondernemingen.

Men behoudt zijn rechten onder bepaalde omstandigheden geheel of ten dele in 28 ondernemingen.

De bepalingen in dezen verschillen zeer sterk van onderneming tot onderneming. In practisch alle ondernemingen waarbij men onder bepaalde omstandigheden zijn rechten verliest, wordt men uitgesloten wanneer men ontslagen wordt ingevolge artikel 1639 p. B.W. Ook vervallen de rechten vaak wanneer men niet met wederzijds goedvinden de dienst verlaat. In een aantal andere gevallen verliest men zijn rechten alleen voorzover het de gereserveerde bedragen betreft. Hieronder volgen enige bepalingen zoals die in verschillende ondernemingen gelden:

- 1) „Het recht op reserve behoudt men met dien verstande, dat deze eerst 1 jaar later openbaar wordt. Bij pension-

nering of werkvermindering is de reserve terstond op-eisbaar."

- 2) „Bij ontslag op eigen verzoek, of wegens dringende redenen dan wel wegens bedrijfsslapte, zal een bedrag van Uw tegoed, voorzover dit nog niet is aangewend voor de aankoop of de bouw van een eigen huis en dus beschikbaar, worden gebruikt om Uw pensioenverzekering te verbeteren en dus het bedrag van Uw pensioenuitkering te verhogen.... Wat echter het gedeelte van Uw tegoed betreft, dat U zelf gespaard hebt, zo wordt U dit plus de hierop komende rente 3 jaar na de datum van Uw ontslag in contanten uitbetaald."
- 3) „Indien men vóór 31 December vertrekt behoudt men zijn rechten niet; vertrekt men na 31 December, dan behoudt men ze wel, ook al wordt men ontslagen krachtens artikel 1639 p."
- 4) „Geen recht op tantième hebben zij, die vóór de datum van vaststelling daarvan niet meer in dienst der vennootschap waren wegens ontslag om één der redenen omschreven in art. 1639 p van het B.W. of niet met wederzijds goedvinden de dienstbetrekking hebben verbroken."
- 5) „Het bedrag der reserve vervalt aan het sociale fonds, behalve wanneer de dienstbetrekking eindigt door overlijden of pensionnering."
- 6) „Bij pensionnering wordt het saldo van de persoonlijke reserve-rekening dadelijk aan de betrokkene uitbetaald, bij overlijden aan zijn erfgenamen."
„Bij ontslag uit de dienst der vennootschap wordt het saldo der persoonlijke reserve-rekening in het algemeen eerst 12 maanden na de ontslag-datum uitbetaald. De grootte van dit saldo zal aan den betrokkene bij zijn vertrek schriftelijk worden medegedeeld."
- 7) „Recht op uitkering over het betreffende boekjaar blijft bestaan bij:
 - a. Beëindiging van het dienstverband in verband met werkvermindering, indien het dienstverband meer dan twee jaren onafgebroken heeft geduurd.
 - b. Beëindiging van het dienstverband door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of invaliditeit.
 - c. Beëindiging van het dienstverband door overlijden.

- Vraag 14. a. *Wordt primair dividend in mindering gebracht op de winst waarin de werknemers delen?*
 b. *Zo ja, op welk percentage is dit primair dividend vastgesteld?*

Gegevens ontvangen van 54 ondernemingen.

Aftrek vindt plaats tot:

een onbeperkt percentage in	5 ondernemingen;
een bepaald bedrag in	2 ondernemingen;
3 % dividend in	2 ondernemingen;
3½ % dividend	—
4 % dividend in	15 ondernemingen;
4½ % dividend in	1 onderneming;
5 % dividend in	16 ondernemingen;
5½ % dividend	—
6 % dividend in	4 ondernemingen.

Geen vaste regeling geldt in 7 ondernemingen.

Daar worden de uitkering en de hoogte van de uitkering van jaar tot jaar bepaald. Van een vast primair dividend, of een vast bedrag dat afgetrokken wordt alvorens tot winstdeling wordt overgegaan is hier dus geen sprake. Een voorbeeld hiervan levert de volgende bepaling uit de statuten van een onderneming:

„Jaarlijks zal door de N.V. beslist worden of en in hoeverre de door haar aan de contribuanten verstrekte renteloze geldleningen teruggevorderd of kwijtgelaten zullen worden en wel collectief, rekeninghoudend met de bedrijfsresultaten van de N.V. met de doelstelling van de stichting en de algemene politiek t.a.v. het doen delen van de werknemers in de eigendom van duurzame goederen. De N.V. heeft het recht de renteloze leningen te verminderen.”

Geen aftrek van primair dividend vindt plaats in 2 ondernemingen. In een van deze ondernemingen is dienaangaande de volgende bepaling in de statuten opgenomen:

„De winst, die blijken de goedgekeurde balans en winst- en verliesrekening zal blijken te zijn behaald, wordt aangewend als volgt:

Vóór alle verdere bestemmingen wordt op een door het bestuur in overleg met commissarissen opgemaakt en gemotiveerd voorstel een bedrag voor afschrijvingen bepaald naar den maatstaf van 5 % van de oorspronkelijke waarde der gebouwen en minstens 10 % naar de oorspron-

kelijke waarde der machines, tot dat deze bezittingen zullen zijn teruggebracht tot hetgeen liquidatiewaarde kan worden geacht. Van het overblijvende wordt vervolgens 10 % geboekt op de reserve-rekening.

Het zal het bestuur vrij staan voorstellen te doen voor andere doeleinden gelden te reserveren.

Het na deze afschrijving en reservering beschikbare bedrag wordt verdeeld als volgt:

tot een bedrag, gelijkstaande met 6 % van het geplaatste kapitaal wordt uitgekeerd:

aan aandeelhouders 70 %;

aan commissarissen 3 %;

aan bestuur en beampten 20 %;

terwijl 7 % zal worden ter beschikking gesteld van het bestuur om te worden aangewend in het belang van het overige personeel."

Het is duidelijk dat het voor de hoogte van het winstaandeel van zeer groot belang is, of de uitkering gekoppeld wordt aan een bepaald dividend of aan een percentage van de overwinst. Wordt immers het winstdeel gekoppeld aan een percentage van het dividend, dan gebeurt dit vrijwel steeds zo, dat bij uitkering van het primaire dividend direct uitkering tot een bepaald bedrag of percentage van het loon aan de werknemers geschiedt.

Wordt daarentegen een percentage van de overwinst aan de werknemers gegeven, dan kan het zeer goed voorkomen dat niettegenstaande het primaire dividend aan aandeelhouders wordt uitgekeerd, aan de werknemers geen winstdeel kan worden verstrekt, om de eenvoudige reden dat er van overwinst geen sprake is.

Vraag 15. Op welke van de volgende manieren wordt het totale winstaandeel van de gezamenlijke werknemers vastgesteld?

Gegevens ontvangen van 53 ondernemingen.

Vraag 15a. Een vast percentage van de winst? Welk is dit percentage?

In 15 ondernemingen ontvangen de werknemers een bepaald percentage van de winst respectievelijk van de overwinst. Het heeft weinig zin om de percentages van de overwinst, waarvoor de werknemers in aanmerking komen, weer te geven, omdat

het begrip overwinst door iedere onderneming anders wordt opgevat en dus dientengevolge de bedragen welke ermede zijn gemoeid zeer aanzienlijke verschillen vertonen, waardoor het louter noemen van een percentage tot verwarring aanleiding zou kunnen geven.

Vraag 15b. In verhouding tot het dividend? Welke is die verhouding?

In 26 ondernemingen wordt de uitkering gekoppeld aan het dividend-percentage. In onderstaande tabel is van een 18-tal ondernemingen de verhouding aangegeven tussen het dividend-percentage en het uit te betalen loon-percentage.

Bij onderstaande dividend-percentages bedraagt het winst-deel uitgedrukt in percenten van het loon, het daarbij vermelde cijfer.

TABEL VIII

Aantal ondernemingen	<i>a</i> 1	<i>b</i> 5 ^{1 2}	<i>c</i> 1	<i>d</i> 3 ³	<i>e</i> 1	<i>f</i> 1	<i>g</i> 1	<i>h</i> 1	<i>i</i> 1	<i>j</i> 1	<i>k</i> 1 ⁴	<i>l</i> 1 ⁵
Dividend-perc.	Uitkering in % van het loon											
4	2	2	2	2	1	—	—	—	—	—	—	—
4½	2	2½	2	2½	1	—	—	½	—	—	—	—
5	2½	2½	2	3	2	1.1	3	1½	—	2	1½	1.5
5½	2½	2¾	2½	3½	2	1.1	3	1½	—	2	1½	1.5
6	3	3	3	4	3	2.2	3¾	2	¼	2½	2	1.85
6½	3	3¼	3½	4½	3	2.2	3¾	2½	¼	2½	2	1.85
7	3½	3½	4	5	4	3.3	4½	3	½	3	3	2.22
7½	3½	3¾	4½	5½	4	3.3	4½	3½	½	3	3	2.22
8	4	4	5	6	5	4.4	5¼	4	¾	3½	4	2.60
8½	4	4¼	5½	6½	5	4.4	5¼	4½	¾	3½	4	2.60
9	4½	4½	6	7	6	5.5	6	5	1	4	5	3
9½	4½	4¾	6½	7½	6	5.5	6	5½	1	4	5	3
10	5	5	7	8	7	6.6	6¾	6	1¼	4½	6	3.40

¹ Hiervan beginnen 2 ondernemingen eerst met het geven van een winstaandeel bij een dividend van 5 %.

² Een onderneming kent als maximum van het winstaandeel 4 %.

³ " " " " " " " " 7 %.

⁴ Deze " " " " " " " " 6 %.

⁵ Deze onderneming kent als maximum 3.4 %.

Zoals uit deze tabel duidelijk te lezen valt, is er een aanzienlijk verschil zowel in de absolute hoogte van de uitkering, alsook

in de wijze waarop het winstaandeel toeneemt bij een stijging van het dividend-percentage. Dit laatste komt o.a. duidelijk tot uitdrukking bij de ondernemingen sub *a* en *d* genoemd. In beide gevallen wordt begonnen met uitkering van 2 % bij een dividend van 4 %, terwijl bij een dividend-percentage van 10 % in onderneming *a* 5 % en in de ondernemingen behorende tot categorie *b* 8 % wordt toegekend, d.w.z. 60 % meer. Zo is bij onderneming *c* opmerkelijk, dat deze het uitkeringspercentage gelijk stelt bij een dividend-percentage van 4, $4\frac{1}{2}$ en 5 %, om daarna vrij snel op te lopen.

Voorts wordt in een 6-tal ondernemingen de uitkering — gekoppeld aan het dividend — uitgedrukt in een aantal uurlonen.

Onderneming 1: bij 4 % dividend $48 \times$ uurloon

bij $4\frac{1}{2}$ % dividend $56 \times$ uurloon etc.

Onderneming 2: bij 4 % dividend $48 \times$ uurloon + 25 %

bij $4\frac{1}{2}$ % dividend $56 \times$ uurloon + 25 %

Onderneming 3: bij 4 % dividend $48 \times$ gem. uurl. + 25 %

bij $4\frac{1}{2}$ % dividend $54 \times$ gemiddeld uurl.

+ 25 % tot een maximum van 96 uren.

Onderneming 4: bij 4 % dividend $40 \times$ uurloon + 25 %

bij 5 % dividend $54 \times$ uurloon + 25 %

etc.

Onderneming 5 en 6:

„De winstdeling bedraagt, nadat het statutair vastgestelde primaire dividend is uitgekeerd:

bij 4 % *hierboven* $40 \times$ uurloon + 25 %

bij 5 % $54 \times$ uurloon + 25 %

bij 6 % $68 \times$ uurloon + 25 %

bij 7 % $82 \times$ uurloon + 25 %

bij 8 % *en hoger* $96 \times$ uurloon + 25 %.”

2 Ondernemingen deelden mede de uitkering aan het dividend te koppelen, doch verstrekten geen nadere gegevens dienaangaande. In een aantal gevallen vinden de uitkeringen plaats onder voorbehoud: „dat het totale aan het personeel op uurloon respectievelijk weekloon uit te betalen bedrag aan tantièmes $\frac{3}{4}$ van het totaal aan de aandeelhouders van de N.V. . . . uit te keren bedrag niet overtreft.” Dit percentage van $\frac{3}{4}$ varieert in de verschillende bepalingen dienaangaande van 40 % tot 100 %. Deze clause is opgenomen om te voorkomen dat indien de verhouding tussen lonen en kapitaal zich zou wijzigen, het

practisch onmogelijk zou worden gemaakt aan aandeelhouders nog dividend uit te keren.¹

Vraag 15c. Op andere wijze? Zo ja, op welke wijze?

In 2 gevallen wordt de uitkering gekoppeld aan een bepaald winstbedrag. In een van deze gevallen geldt de volgende regeling: Tot f 7.500.— winst geen uitkering;

Over de winst van f 7.500.— — f 10.000.—: 10 % uitkering;

Over de winst van f 10.000.— — f 20.000.—: 15 % uitkering;

Over de winst boven de f 20.000.—: 20 % uitkering.

Van een 10-tal ondernemingen werd bericht ontvangen dat de uitkering willekeurig geschiedt in die zin, dat zij niet gekoppeld is aan een vast percentage van overwinst of dividend.

Vraag 16. Hoe wordt het individuele aandeel van de werknemer vastgesteld? a. Naar loon? b. Naar diensttijd? c. Naar gezinsomstandigheden? d. Combinatie a, b en c? e. Op andere wijze?

Gegevens ontvangen van 53 ondernemingen.

Het aandeel wordt vastgesteld:

a. Naar loon in:	14 ondernemingen.
b. Naar diensttijd in:	—
c. Naar gezinsomstandigheden in:	—
d. Naar loon en diensttijd in:	2 ondernemingen.
e. Naar prestatie in:	1 onderneming.
Naar prestatie en functie in:	2 ondernemingen.
Naar loon en functie in:	29 ondernemingen.
Naar diensttijd en functie in:	1 onderneming.
Naar loon en diensttijd in:	2 ondernemingen.
Naar loon en leeftijd in:	1 onderneming.
Naar loon, leeftijd en diensttijd in:	1 onderneming.

Hieronder volgen enige voorbeelden op welke wijze de berekening van ieders aandeel plaats vindt.

Onderneming 1. Bij deze onderneming ontvangen de werknemers die jonger zijn dan 25 jaar minder uitkering, tenzij

¹ In dit verband moge verwezen worden naar een artikel, verschenen in „Het Binnenhof” van Zaterdag 7 Maart 1953, over de winstdelingsregeling bij de Koninklijke Nederlandse Stoomboot Maatschappij. In dit artikel wordt medegedeeld dat ingevolge de bestaande winstdelingsregeling per procent dividend uitkering, boven het primaire dividend van 4 %, een bedrag is gemoeid van f 850.000,—. Hiervan komt f 250.000,— aan de aandeelhouders ten goede en f 600.000,— aan de werknemers als winstaandeel.

zij gehuwd zijn. Daarenboven wordt in deze onderneming als basis voor de uitkering genomen het gemiddelde uurloon van hen die 25 jaar of ouder zijn. Dit betekent dus dat de geschoolde arbeiders relatief minder ontvangen dan de ongeschoolde arbeiders.

Onderneming 2. De verdeling geschiedt in verhouding tot de persoonlijke uurlonen vermenigvuldigd met een factor die varieert van 4 tot 6 afhankelijk van het aantal dienstjaren. Factor 4 indien de dienstdtijd $\frac{1}{2}$ tot 10 jaar bedraagt; Factor 5 indien de dienstdtijd 10 tot 25 jaar bedraagt; Factor 6 indien de dienstdtijd 25 jaar en meer bedraagt.

Aanvankelijk had men een indeling als volgt:

Factor 3 indien de dienstdtijd $\frac{1}{2}$ tot 3 jaar bedraagt;
Factor 4 indien de dienstdtijd 3 t/m 10 jaar bedraagt.

Men heeft dit echter gewijzigd, omdat deze vermenigvuldigingsfactor volgens een mededeling van de directie impopulair is bij de werknemers.

Onderneming 3. Van het bedrag dat ter beschikking gesteld wordt, wordt het aandeel van iedere werknemer bepaald door zijn leeftijd, het aantal dienstjaren en zijn arbeidsprestatie. Iedere deelnemer krijgt voor het aantal jaren dat zijn leeftijd per 31 December van het betreffende jaar hoger is dan 25 jaar één punt en voor het aantal dienstjaren dat hij per 31 December van het voorafgaande jaar heeft bereikt, eveneens een punt. De werkgever kan op dit puntenaantal wegens bijzondere arbeidsprestaties een toeslag geven van ten hoogste 25 %.

Onderneming 4. Men neemt het aantal dienstjaren maal uurloon en past daarop een vermenigvuldigingsfactor toe, die afhankelijk is van de winst. De invloed van dienstjaren is dus zeer groot. Volgens mededeling van de directie zijn noch de directie, noch de werknemers hierover bijzonder enthousiast, omdat de invloed van de prestatie te gering is.

Onderneming 5. In deze onderneming bestaat naast de winstdelingsregeling nog een soort waarderingsregeling voor werknemers met lange dienstdtijd. Aan werknemers met 10 dienstjaren wordt een certificaat van f 100.— gegeven. Wanneer men 20 respectievelijk 30 jaren in dienst is, wordt beide keren wederom een certificaat van f 100.— gegeven, terwijl men wanneer men 40 jaren in dienst is, nogmaals 2 certificaten van f 100.— ontvangt. Op deze certificaten wordt het dividend van de gewone aandelen uitgekeerd. Zij staan op naam en zijn onverhandelbaar. Hoewel deze uitkeringen niet gerekend

kunnen worden tot winstdeling, lijkt het toch goed ze hier te vermelden, omdat zij als het ware een aanvulling op de winstdelingsregeling betekenen.

Vraag 17. Wordt, indien het individuele aandeel naar de loon- of salarishoogte wordt vastgesteld: a. Een maximum loon of salaris aangehouden?

Gegevens ontvangen van 31 ondernemingen.

In geen enkel geval wordt een maximum loon of salaris aangehouden. In één onderneming geldt het gemiddelde loon van alle werknemers als basis voor de uitkering.

Vraag 17. b. Wordt de hogere beampten relatief meer toegekend dan de lagere beampten en arbeiders, b.v. door invoering van een vermenigvuldigingsfactor?

Gegevens ontvangen van 36 ondernemingen.

In 14 gevallen ontvangen alle werknemers relatief hetzelfde. In 22 gevallen ontvangen de werknemers relatief verschillende bedragen of percentages. In een geval neemt dit percentage af alnaargelang men een hogere functie en een hoger salaris heeft. In deze onderneming heeft bij de opzet van de winstdelingsregeling de bezitsvorming zeer sterk op de voorgrond gestaan en men heeft geen verband willen leggen tussen prestatie en winstaandeel. Om de bezitsvorming voor de minst draagkrachtigen mogelijk te maken, geeft men aan deze categorie een relatief groter bedrag dan aan hen van wie men verwacht dat zij uit eigen middelen meer kunnen besparen.

Hieronder volgen nog enkele nadere gegevens van ondernemingen, waarin de hogere beampten relatief een hogere winstuitkering ontvangen.

Onderneming 1. Bij 5 % dividend ontvangt de laagste groep beampten 0,9 en de hoogste groep beampten 11 %. Bij 10 % dividend ontvangt de laagste groep beampten 5,4 % en de hoogste groep beampten 66 %.

Onderneming 2. Het leidinggevende en toezichthoudende personeel ontvangt het dubbele van de andere beampten en de arbeiders.

Onderneming 3. Bij een dividend van 4 % ontvangen:

1. arbeiders en werkende voorlieden: een week loon;
2. onderbazen, bazen en beampten met een inkomen van minder dan f 250.— per maand: twee weken loon respectievelijk een halve maand salaris;

3. beambten met meer dan f 250.—: $\frac{3}{4}$ maandsalaris.

Onderneming 4. De beambten ontvangen boven hetgeen de arbeiders verkrijgen nog een jaarlijkse gratificatie, die niet statutair vastligt. Deze regeling komt in verschillende ondernemingen voor.

Onderneming 5. De hogere beambten krijgen een extra factor. Voor de bazen bedraagt deze 5, voor de stafleden 10.

Onderneming 6.

Een uurloner krijgt uitgekeerd:

$$1 \times \frac{\text{Divid. perc.}}{100} - 3 \times \text{aantal mnd. dienstverb.} \times \frac{50 \times \text{norm. weekverd.}}{12}$$

Een baas krijgt uitgekeerd:

$$2 \times \frac{\text{Divid. perc.}}{100} - 3 \times \text{aantal mnd. dienstverb.} \times \frac{50 \times \text{norm. weekverd.}}{12}$$

Een afdelingschef krijgt uitgekeerd:

$$3 \times \frac{\text{Divid. perc.}}{100} - 3 \times \text{aantal mnd. dienstverb.} \times \frac{50 \times \text{norm. weekverd.}}{12}$$

Een fabricagechef krijgt uitgekeerd:

$$4 \times \frac{\text{Divid. perc.}}{100} - 3 \times \text{aantal mnd. dienstverb.} \times \frac{50 \times \text{norm. weekverd.}}{12}$$

Vraag 17c. Wordt het loon berekend in- of exclusief ploegentoeslag, kinderbijslag of overwerkpremie?

Gegevens ontvangen van 20 ondernemingen.

Het loon wordt berekend:

inclusief ploegentoeslag, kinderbijslag en overwerkpremie in 1 onderneming;

inclusief ploegentoeslag en overwerkpremie in 7 ondernemingen;

inclusief ploegentoeslag in 2 ondernemingen;

inclusief overwerkpremie in 1 onderneming;

exclusief ploegentoeslag, kinderbijslag en overwerkpremie in 9 ondernemingen.

Vraag 18. Wordt het winstaandeel: a. Uitgekeerd in contanten? b. Uitgekeerd in aandelen of obligaties? c. Tegoed geschreven? d. Combinatie van a, b en c? Zo ja, welke combinatie en in welke verhouding?

Gegevens ontvangen van 50 ondernemingen.

a. Uitkering in contanten vindt in 23 ondernemingen plaats. Zoals reeds eerder werd opgemerkt, zijn dit met name de regelingen van vóór 1940, de regelingen uitsluitend voor beambten en die welke een limiet van uitkering kennen tot 4 %. Ten slotte zijn er enkele ondernemingen die goedkeuring van het

College van Rijksbemiddelaars op hun winstdelingsregeling hebben ontvangen in de eerste tijd na de oorlog.

b. Uitkeringen in aandelen of obligaties komen niet voor ¹.

c. Tegoedschrijving vindt plaats in 2 ondernemingen.

d. Combinatie van uitkering en tegoedschrijving vindt plaats in 24 ondernemingen. Hierbij kan het volgende onderscheid worden gemaakt.

I. Ondernemingen die tot 4 % uitkeren en eerst daarna reserveren.

Dit geschiedt in 15 ondernemingen. In 2 daarvan vindt reservering slechts plaats wanneer de reserve geen 2 % zou bedragen. In de reglementen dienaangaande wordt meestal een clause aangetroffen, luidend als volgt:

„Indien de beschikbare winst eventueel een hogere uitkering zou toelaten dan bovengenoemde maxima, zal dit meerdere in de een of andere vorm worden gereserveerd of in een of andere vorm aan het gezamenlijk personeel ten goede komen, echter niet in de vorm van rechtstreekse uitkering.”

II. Ondernemingen die reeds tot reservering overgaan wanneer het totale winstaandeel minder dan 4 % bedraagt.

In het totaal wordt in 9 gevallen van een zodanige regeling gebruik gemaakt. Een voorbeeld hiervan vormt de volgende regeling:

„Het winstaandeel, dat in percenten van het jaarinkomen, bij verschillend dividend over de gewone aandelen zal worden uitgekeerd, resp. gereserveerd, is als volgt vastgelegd:

Dividend	Totaal W.A.	Uit te keren W.A.	Te reserveren W.A.
4	2	2	—
4½	2½	2¼	¼
5	3	2½	½
5½	3½	2¾	¾
6	4	3	1
6½	4½	3¼	1¼
7	5	3½	1½
7½	5½	3¾	1¾
8	6	4	2
8½	6½	4	2½
enz.	enz.	enz.	enz.”

¹ In één onderneming, die een „geregelde winstdeling” heeft, worden daarnaast bij goede gang van zaken personeelscertificaten uitgegeven.

Tenslotte wordt in een geval niet bepaald of uitkering dan wel reservering of een combinatie van beide zal geschieden. Dit wordt overgelaten aan een beslissing van commissarissen. Het artikel uit de statuten luidt dienaangaande:

„Het voor het personeel bestemde aandeel in de winst wordt ter beschikking gesteld van commissarissen en door hen, op voorstel van directeuren, aangewend in het belang van de onderneming, op zodanige wijze als zij zullen goed vinden, zonder ten aanzien van dat gebruik aan iemand anders dan aan de algemene vergadering van aandeelhouders rekening verschuldigd te zijn.”

Vraag 19. Indien het winstaandeel geheel of gedeeltelijk wordt uitgekeerd, geschiedt de uitkering dan jaarlijks, halfjaarlijks, per kwartaal of op andere wijze?

Gegevens ontvangen van 19 ondernemingen.

In 2 ondernemingen geschiedt uitkering op een kortere termijn dan die van een jaar. Daarnaast bestaat in enkele ondernemingen de mogelijkheid om een voorschot op het winstdeel op te nemen. In 1 onderneming bestaat de mogelijkheid dat de werknemer zijn winstdeel een half jaar laat staan. Dit bedrag wordt dan met 5 % rente over dat half jaar, dus 10 % per jaar, vergoed. De directie deelt mede dat slechts 10 % van de werknemers van deze mogelijkheid gebruik maakt.

Tenslotte mogen nog enkele algemene opmerkingen volgen. Vele regelingen kunnen slechts ingetrokken worden na verkregen goedkeuring van het College van Rijksbemiddelaars. Dit geldt voor alle regelingen welke met goedkeuring van het College tot stand zijn gekomen. Daarnaast komt in verschillende regelingen een bepaling voor van de volgende strekking:

„De regeling vervalt, indien aan de vennootschap op enigerlei wijze de verplichting wordt opgelegd tot het doen van een uitkering in verband staande met de winst, of indien de vennootschap een zodanige verplichting in de C.A.O. zou aanvaarden.”

In verschillende regelingen wordt bepaald dat de directie zich het recht voorbehoudt de regeling te wijzigen, o.a. indien het loonpeil belangrijke veranderingen zou ondergaan of de verhouding tussen uitbetaalde lonen en salarissen in aanzienlijke mate zou veranderen.

In verschillende regelingen komt de bepaling voor dat uit-

kering aan aandeelhouders in de vorm van bonus-aandelen niet meetelt bij de berekening van het gemiddelde dividend over een bepaald boekjaar.

Tenslotte moge opgemerkt worden dat van verschillende ondernemingen bericht werd ontvangen dat men niet tot een winstdelingsregeling zou overgaan, doch dat men wel de verplichting op zich had genomen extra premies te betalen om in de pensioenen van de wernemers te voorzien.

In 2 gevallen worden de pensioenen verbeterd met de premies welke hiervoor betaald worden alnaargelang de winst.

§ 4. ENKELE KANTTEKENINGEN NAAR AANLEIDING VAN DE ENQUÊTE

In de voorgaande bladzijden hebben wij een overzicht gegeven van de practijk der winstdeling in de metaalindustrie. Wij hebben ons daarbij onthouden van het geven van commentaar en de cijfers voor zich laten spreken. Vergelijkingen met in het buitenland bestaande winstdelingsregelingen werden achterwege gelaten. De bedoeling van deze paragraaf is niet te streven naar volledigheid. Dit zou een aparte studie vereisen. Wij willen slechts enkele kanttekeningen plaatsen die ten doel hebben sommige van de verkregen antwoorden meer relief te geven.

Zoals uit de enquête blijkt, wordt winstdeling in de metaalnijverheid op grote schaal toegepast. Het totale aantal ondernemingen waarin hetzij op grond van een vergunning van de Vakraad, hetzij ingevolge een individuele regeling, winstdeling plaats vindt, bedraagt 309 op een totaal van 1060 ondernemingen.

Het aantal werknemers is niet bekend. Voorzover hierover cijfers tot onze beschikking staan, komen wij tot het volgende beeld. Van de 309 ondernemingen, die winstdeling in enigerlei vorm toepassen, is het aantal werknemers van 256 bekend. Dit bedraagt 171.777. Van de 898 ondervraagde ondernemingen bedraagt het aantal werknemers in 734 ondernemingen 245.225. Uit deze gegevens kan men — onder voorbehoud gezien de onvolledigheid — de volgende conclusies trekken:

1. Voorzover cijfers bekend zijn deelt 70 % van de werknemers in de metaalnijverheid in de winst van de onderneming waarin men werkt.

2. Het gemiddelde aantal werknemers in de winstdelende

ondernemingen ligt veel hoger dan in de niet winstdelende ondernemingen. Dit aantal bedraagt voor de winstdelende ondernemingen 671. Voor de niet winstdelende ondernemingen kunnen wij het niet opgeven. Uit tabel I blijkt echter dat bij 547 ondernemingen, inclusief die welke winstdeling toepassen ingevolge een vergunning van de Vakraad, 122.000 werknemers in dienst zijn, hetgeen neerkomt op 223 per onderneming. Dat dit gemiddelde aantal per onderneming niet wordt gedrukt door de ondernemingen die winstdeling ingevolge een vergunning van de Vakraad toepassen, blijkt uit het feit dat bij 183 van deze ondernemingen 67402 werknemers werkzaam zijn, d.i. een gemiddelde van 368 per onderneming.

Ook wanneer men een vergelijking met het buitenland treft, komt tot uiting dat in Nederland de neiging om tot winstdeling over te gaan relatief veel sterker is in grote ondernemingen dan in kleine. Zo delen STEWART en COUPER¹ in hun gegevens over Amerika mede, dat in de jaren 1940—1946 het gemiddelde aantal werknemers per onderneming, waarvan een winstdeling werd goedgekeurd, 474 bedroeg. In dezelfde periode bedroeg het gemiddelde aantal werknemers per onderneming waarvan een pensioenfonds werd goedgekeurd, 1068.

Het is ons niet mogelijk een vergelijking te trekken ten aanzien van het voorkomen van winstdelingsregelingen in Nederland en in het buitenland, omdat wij voorzover het Nederland betreft, slechts beschikken over gegevens voor de metaalnijverheid en voorzover het het buitenland betreft de diverse opgaven aanzienlijke verschillen vertonen en zich daarom niet lenen voor een vergelijking. Toch is het wellicht goed onder dit voorbehoud enkele cijfers te noemen.

BAYER² deelt mede dat in 2 % van alle Amerikaanse ondernemingen winstdeling wordt toegepast en dat hierbij 11.5 % van alle arbeiders in de industrie zijn betrokken.

Volgens THOMPSON³ zou slechts in 0.5 % van de Amerikaanse ondernemingen winstdeling toepassing vinden. Het percentage voor de metaalnijverheid zou op 3 % liggen volgens een mededeling van de National Industrial Conference Board⁴.

¹ BRYCE M. STEWART and WALTER J. COUPER, Profit Sharing for wage earners and executives, New York, 1951, pag. 57.

² Prof. Dr HANS BAYER, Gewinnbeteiligung, Wien, 1952, pag. 127.

³ KENNETH M. THOMPSON, Profit Sharing, New York, 1949, pag. 105.

⁴ National Industrial Conference Board, Profit Sharing for Workers, New York, 1948, pag. 5.

Volgens de Council of profit sharing industries¹ tenslotte werd in 1942 winstdeling in 728 Amerikaanse ondernemingen toegepast en in 1950 in 12.000 ondernemingen. Op een totaal van \pm 3.600.000 ondernemingen zou men dan komen tot een percentage van 0.3 %.

Ten aanzien van Engeland vinden wij slechts gegevens tot 1938². In 1937 vond in het Verenigd Koninkrijk in 410 ondernemingen winstdeling of copartnership toepassing, waarbij 429.000 werknemers betrokken waren, hetgeen neerkomt op 2 % van de beroepsbevolking. Ten aanzien van Duitsland deelt DEIST³ mede dat op een totaal van 4000 ondernemingen met meer dan 200 werknemers, 40 à 50 ondernemingen een winstdelingsregeling kennen. Het aantal daarbij betrokken werknemers wordt niet door hem vermeld. Al mogen deze cijfers verre van volledig zijn, toch tonen zij o.i. wel aan dat in de Nederlandse metaalindustrie winstdeling relatief veelvuldig plaats vindt.

Men dient hierbij rekening te houden met het feit dat in Nederland over het algemeen, althans wat de metaalindustrie betreft, zowel beambten als arbeiders, dus het *totaal* aantal werknemers, onder de regeling vallen, zoals blijkt uit de beantwoording van vraag 5.

STEWART en COUPER⁴ delen mede dat in Amerika in 1945 de helft van de winstdelingsregelingen uitsluitend gold voor beambten. Dit betekent dus dat de aantallen werknemers van winstdelende ondernemingen niet maatgevend zijn voor het aantal van hen, die in feite onder een winstdelingsregeling vallen. De ontwikkeling van het tantième-systeem vond in Amerika plaats na 1900 en nam bijzonder in omvang toe. Na het intreden van de crisis in 1930 en het daarmee gepaard gaande wegvallen van de tantièmes, openbaarde zich een streven naar hogere salarissen.

Sinds de opgaande lijn in de conjunctuur, viel men weer terug op het tantième-systeem en werden weer winstdelingsregelingen voor beambten ingevoerd. Willen echter de fiscale voor-

¹ Council of profit sharing industries, Revised Profit Sharing Manual, Michigan, 1951, pag. 3.

² Copartnership in Industry, in: British Bulletin of Commerce, 17 Oct. 1946.

³ Dr HEINRICH DEIST, Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung, in: Vorträge gehalten auf der Konferenz von Vertrauensleute am 3 und 4 März 1952 in Frankfurt am Main, Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland no. 9, pag. 37.

⁴ BRYCE M. STEWART and WALTER J. COUPER, o.c. pag. 22.

delen op een winstdelingsregeling van toepassing zijn, dan moet volgens de thans geldende bepalingen — aldus B. BROWER¹ — de regeling op tenminste 70 % van alle werknemers van toepassing zijn. Deze fiscale voordelen gelden alleen voor de regelingen met tegoedschrijving en niet voor die waarbij in constanten wordt uitgekeerd.

Een vergelijking met Amerika t.a.v. de hoogte van de uitkering leert dat, ook wanneer men een vergelijking trekt in % van het loon en niet in een absoluut bedrag, in Amerika de uitkeringen hoger zijn.

Volgens gegevens over 1946² bedroegen de uitkeringen in % van het loon:

- in 24 % van de ondernemingen minder dan 6 %
- in 21 % van de ondernemingen tussen 6 % en 11 %
- in 36 % van de ondernemingen tussen 11 % en 16 %
- in 12 % van de ondernemingen meer dan 16 %
- in 7 % van de ondernemingen niets.

In het Revised Profit Sharing Manual³ wordt over 1950 medegedeeld:

„To employees, it has meant an increase over wages of from 8 per cent to up over 100 per cent.”³

Deze hoge uitkomsten over *bepaalde* jaren behoeven op zich nog niet uit te sluiten dat ook voor Amerika de volgende uitspraak van ARNDT van toepassing is:

„Aus mehreren Erhebungen geht hervor, dass der Anteil der Beteiligungslöhne an der Lohnsumme im mehrjährigen Durchschnitt nur 4 bis 6 % betrug.”

Hij voegt hieraan toe:

„Die Wirkung wird in allen den Fällen weiter abgeschwächt in denen die Erhöhung der Grundlöhne in den Betrieben mit Gewinnbeteiligung nicht gleichen schritt mit der Tarifloohnerhöhung in anderen Betrieben hält.”⁴

Deze laatste uitspraak staft de schrijver niet met feiten.

In de vragenlijst aan de ondernemingen werd de vraag naar de hoogte van de lonen niet opgenomen omdat, gezien de huidige loonpolitiek in Nederland, niet verwacht mocht worden

¹ National Industrial Conference Board, o.c. pag. 11.

² National Industrial Conference Board, o.c. pag. 31.

³ Council of profit sharing industries, o.c. pag. 3.

⁴ Dr ERICH ARNDT, Die Gewinnbeteiligung: betriebspolitische Bedeutung und volkswirtschaftliche Grenzen, in: Wirtschaftsdienst, Mai 1952, pag. 287.

dat beantwoording van deze vraag tot het trekken van conclusies zou kunnen leiden.

Dat de opvatting van ARNDT althans niet in overeenstemming is met de werkelijkheid in Amerika, moge blijken uit onderstaande vergelijking van lonen in ondernemingen met winstdeling en zonder winstdeling ¹.

TABEL IX

	Companies		Deferred Distribution Plans		Current Distribution Plans	
	no	%	no	%	no	%
Higher than community rates	46	27.5	25	25	21	31.3
As high or higher	10	6	7	7	3	4.5
Same as other compan. .	85	50.9	55	55	30	44.7
Lower than in comm. rates	3	1.8	2	2	1	1.5
No answer	23	13.8	11	11	12	18.0
Total	167	100	100	100	67	100

Vervolgens zouden wij aandacht willen wijden aan vraag 10, waarin gegevens werden gevraagd over de voorlichting en waarbij uit de verkregen antwoorden werd geconstateerd dat slechts op summiere schaal voorlichting wordt gegeven en in een groot aantal ondernemingen in het geheel niet. In Amerika, doch ook in andere landen met name Engeland, wordt de voorlichting van essentieel belang geacht voor een goede functionering van een winstdelingsregeling ².

De vindingrijkheid der Amerikanen op het gebied van voorlichting of — zo men wil — reclame, is ook op dit terrein bijzonder groot. Van de talloze wijzen waarop de voorlichting plaats vindt, willen wij noemen: periodieke verslagen, fabrieks-kranten, boekjes, groepsbijeenkomsten, individuele gesprekken, brieven aan de deelnemers, speciale bulletins en grafieken, welke van week tot week een overzicht van de gang van zaken

¹ National Industrial Conference Board, o.c. pag. 42.

² Uit een enquête van de National Industrial Conference Board blijkt dat in $\pm 90\%$ van de ondernemingen, waarvan antwoorden werden ontvangen, regelmatig voorlichting plaats vindt.

National Industrial Conference Board, o.c. pag. 37.

geven. Wij geven deze staalkaart van mogelijkheden niet, omdat wij zouden menen dat voorlichting op Amerikaanse schaal en wijze in de Nederlandse verhoudingen zou passen. Het vrijwel volkomen achterwege laten van voorlichting achten wij echter een groot gevaar, omdat een juiste voorlichting, aangepast aan de Nederlandse mentaliteit, van groot belang is om een winstdelingsregeling „levend” te houden. Daarenboven is voorlichting de enige wijze waarop op de duur de werknemers enig inzicht in de financiële verhoudingen kan worden bijgebracht. Voor een zeker deel is dit gebrek aan voorlichting waarschijnlijk te wijten aan de omstandigheid dat in vele ondernemingen winstdeling in hoofdzaak wordt gezien als een legale loonsverhoging. Dit verklaart echter niet waarom voorlichting ook achterwege blijft in die ondernemingen, welke winstdeling om haars zelfs wille hebben ingevoerd. Vele ondernemers uit vroeger jaren die een winstdelingsregeling hadden ingesteld, beijverden zich om middelen van voorlichting te bedenken. Zo heeft b.v. FREESE om zijn werknemers het inzicht bij te brengen dat, ofschoon ieder slechts een gering bedrag ontving, er toch een kapitaal mede was gemoeid, het volgende gedaan:

„... in der Generalversammlung den ganzen Betrag der Gewinnanteile der Angestellten aus einem groszem Geldsack auf den Tisch geschüttet um Ihnen zu zeigen, um was es sich hier handelte.”¹

Het komt ons voor dat het punt van voorlichting, indien men winstdeling wenst te bestendigen, in het algemeen meer aandacht verdient.

Ten aanzien van de afzonderlijke vragen willen wij tenslotte nog enige opmerkingen maken over vraag 18, n.l. over de wijze waarop het winstaandeel wordt verstrekt.

Uit de vermelde antwoorden blijkt dat in ongeveer de helft van de ondernemingen het gehele bedrag in contanten wordt uitgekeerd, terwijl bij de andere helft van de ondernemingen een systeem wordt gevolgd, waarbij gedeeltelijk uitkering plaats vindt en gedeeltelijk tegoedschrijving.

Uit deze gegevens springt het merkwaardige feit naar voren dat uitkeringen in aandelen of obligaties in geen enkele onderneming plaats vinden. Dit is hierom zo merkwaardig, omdat met name in de oudere litteratuur de idee van copartnership via aandelenverkrijging een ruime plaats wordt ingeruimd en

¹ H. FREESE, *Konstitutionelle Fabrik*, Jena, 1922, vierde druk, pag. 94.

op deze speciale vorm van winstdeling zeer de aandacht wordt gevestigd. Daarenboven zou men verwachten dat in de huidige tijd waarin de kapitaalbehoefte van de ondernemingen bijzonder groot is, winstdeling zou geschieden in de vorm van aandelenuitgifte. De reden dat van deze wijze van winstdeling geen gebruik wordt gemaakt zal, naar het ons voorkomt, hierin gelegen zijn, dat de ervaringen dienaangaande in het verleden allesbehalve gunstig zijn geweest ¹.

In een neergaande conjunctuur vond herhaaldelijk een run op de onderneming plaats en werd zij verplicht deze aandelen terug te kopen op een ogenblik dat haar dit geenszins convenieerde. Vervolgens is het niet ondenkbaar dat de directies deze vorm van winstdeling afwijzen, omdat daardoor zeggenschap aan de werkgevers in hun qualiteit als aandeelhouder wordt gegeven. Tenslotte kan als motief wellicht gegolden hebben dat het met name voor niet ter beurse genoteerde aandelen zeer moeilijk is een koers vast te stellen, welke bij de uitgifte moet gelden.

Vervolgens is het opvallend dat slechts in twee ondernemingen het gehele winstdeel wordt tegoedgeschreven. In beide ondernemingen is het primaire motief voor winstdeling: de vermogensvorming.

Volgens DEBATIN ² ligt in Amerika bij 60 % van de winstdelende ondernemingen het zwaartepunt bij uitgestelde uitkering. Dit is geenszins te verwonderen omdat in Amerika de winstdeling veelal wordt gebruikt om pensioenvoorzieningen te treffen.

In Engeland daarentegen vindt in meerderheid uitkering in contanten plaats ³.

Wij willen hiermede de kanttekeningen op de afzonderlijke vragen besluiten en thans nagaan welke de oorzaken zijn van de opvallende uniformiteit in de winstdelingsregelingen in de metaalindustrie.

Wanneer men ter vergelijking het uitvoerige overzicht bestudeert dat in het Revised Profit Sharing Manual ⁴ wordt gegeven van honderd winstdelingsstelsels in Amerika, of de uit-

¹ E. BLOEMBERGEN, Winstparticipatie door het personeel van ondernemingen in de Vereenigde Staten, in: De Naamlloze Vennootschap, Mei 1947, pag. 29 e.v.

² OTTO DEBATIN, Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Stuttgart, 1951, pag. 67.

³ P. S. NARASIMHAN, La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise, in: Revue Internationale du Travail, Déc. 1950, pag. 505.

⁴ Council of profit sharing industries, o.c.

eenzettingen dienaangaande leest van de practijk in Engeland en Duitsland, dan valt deze uniformiteit des te sterker op. Wij menen dat hiervoor een driedelige oorzaak valt aan te geven:

1. De houding van de overheid;
2. De houding van de werkgevers;
3. De houding van de werknemersvakbonden.

Ten aanzien van de houding van de overheid in verband met de uniformiteit van de regelingen, kan worden opgemerkt, dat deze sedert 1945 in beginsel afwijzend is geweest tegenover winstdeling. Hierdoor immers bestond de kans, zoals reeds werd aangegeven, dat de gebonden loonpolitiek zou worden doorkruist. Teneinde dit gevaar te keren was het van overheidsstandpunt gewenst, dat de regelingen zo uniform mogelijk werden opgesteld. Daarenboven werd het noodzakelijk geacht de uitkeringen drastisch te beperken. Op deze wijze werd de concrete inhoud van een winstdelingsregeling reeds zeer sterk aan banden gelegd.

Voorzover mogelijkheid tot differentiatie aanwezig bleef, werd hiervan door vele werkgevers geen of weinig gebruik gemaakt. Ook de meerderheid van de werkgevers ziet in winstdeling naar het ons wil voorkomen „een methode om de arbeiders op legale wijze wat meer loon te geven”, zoals één van hen het o.i. zeer juist kenschetst. Indien deze mening juist is, dan heeft het geen zin zich te verdiepen in winstdeling als zodanig. Dan gaat het slechts om beantwoording van de vraag welke de eenvoudigste wijze van winstdeling is, waarbij de werknemers „wat meer loon” kunnen ontvangen. Dan is het ook verklaarbaar dat winstdelingsregelingen in verschillende ondernemingen — soms zelfs letterlijk met uitzondering van de naam van de onderneming — gelijkkluidend van inhoud zijn. Dat niet het systeem van winstdeling als zodanig in vele gevallen in de belangstelling staat, doch winstdeling wordt gezien als een van de weinige mogelijkheden om de werknemers een aanvullend inkomen te geven, moge o.m. blijken uit het volgende feit.

Enkele jaren geleden ging een belangrijke onderneming in de metaalindustrie over tot winstdeling. Zeer kort daarop richtten 19 ondernemingen in de omgeving van eerstgenoemde onderneming gelegen, een gezamenlijk verzoek tot het College van Rijksbemiddelaars om ook een winstuitkering te mogen geven tot dezelfde hoogte als de werkelijk winstdelende onderneming. Men voelt hierin zeer duidelijk dat de gebonden loon-

politiek enerzijds en de krappe arbeidsmarkt anderzijds, deze ondernemingen dwongen tot het aanvragen van een winstdelingsregeling. Indien men niets zou ondernemen, dan zou verloop van arbeidskrachten en ontevredenheid bij het resterende personeel hiervan gevolg zijn. Welnu, er was geen enkele mogelijkheid aanwezig het consumptieve inkomen te vergroten, tenzij via een winstdelingsstelsel. Ofschoon deze collectieve aanvraag door het College van Rijksbemiddelaars werd afgewezen, leek het ons goed er melding van te maken, omdat zij o.i. symptomatisch is voor de wijze waarop winstdeling door vele werkgevers wordt beoordeeld, hetgeen ook in de inhoud van vele regelingen tot uitdrukking komt.

Wanneer men het tempo ziet waarin een winstdelingsregeling in vele ondernemingen tot stand komt of daarin wijzigingen worden aangebracht, zodra een belangrijke onderneming in de omgeving tot winstdeling of wijziging van een bestaande regeling overgaat, dan is het o.i. niet voor tegenspraak vatbaar dat door vele werkgevers winstdeling wordt gehanteerd als loonpolitiek instrument. Het is opvallend dat juist die regelingen, welke vóór de oorlog werden getroffen veelal een eigen cachet dragen. Duidelijk komt daarbij aan het licht dat in deze regelingen het systeem van winstdeling als zodanig op de voorgrond heeft gestaan. De inkomensverhoging was een gevolg daarvan. Thans staat in het algemeen inkomensverhoging primair in de belangstelling en de winstdeling is, gezien de loonpolitiek, de enige daartoe opengelaten mogelijkheid.

Ter illustratie van het verschil in de wijze van opzet van winstdelingsregelingen zoals die in Nederland veelal tot stand komen en in het buitenland, laten wij onderstaande passage volgen uit het Revised Profit Sharing Manual:

„The installation of a profit sharing plan, according to a survey of the Council among its members, generally proceeds in the following eight steps:

1. The desire of management to install a plan in order to enhance the team spirit in the organization.
2. Thorough investigation of existing plans, their administration and performance, both by studying literature available and by interviewing profit sharing management of other firms.
3. Selection of a plan or a combination of plans suitable for the particular organization.

4. Presentation of the plan and the thinking behind it to
 - a. the Board Directors,
 - b. the Stockholders,
 - c. the Employees.
5. Revision of the plan in the light of suggestions received by these groups and, where necessary, adjustment of the Wage and Salary Structure.
6. Drawing up of formal agreements, usually with professional, legal, and actuarial assistance.
7. Formal announcement of the plan to the employees.
8. Administration of the plan by continuously selling it to the employees, in particular through complete financial information.”¹

Na deze opsomming worden de verschillende punten uitvoerig aan een nader onderzoek onderworpen. Voor ons doel kan deze detaillering hier achterwege blijven. Reeds de opsomming van deze punten toont duidelijk de verschillen aan. Wij hebben in het voorgaande als onze mening weergegeven dat de uniformiteit van vele winstdelingsregelingen mede het gevolg is van de instelling van de werkgevers en daarbij geconstateerd, dat velen van hen de winstdeling niet om haars zelfs wille wensen, doch als loonpolitiek instrument gebruiken. Wij willen echter uitdrukkelijk melding maken van het feit dat, al moge de meerderheid van de werkgevers van de winstdelende ondernemingen bovengenoemde opvatting huldigen, ook een absoluut genomen toch nog altijd niet onbelangrijk aantal de gedachte van winstdeling als zodanig voorstaat. Deze mening berust zowel op de concrete inhoud van een aantal regelingen, alsook op de gesprekken welke wij dienaangaande met een aantal directieleden mochten hebben.

Als derde oorzaak voor de opvallende uniformiteit in de regelingen noemden wij de houding van de werknemersvakbonden. De invloed van de vakbonden op de inhoud van de regelingen is niet van directe aard, d.w.z. de vakbonden worden, voorzover ons bekend, niet ingeschakeld bij het opstellen van regelingen. Deze invloed bestaat in zoverre, dat er bij de vakbonden in het algemeen een streven bestaat naar uniformering op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Op dit streven werd in de

¹ Council of profit sharing industries, o.c. pag. 10.

vorige hoofdstukken reeds meerdere malen geweest. Tengevolge van deze houding heeft althans de socialistische vakbond er geen behoefte aan, stelling te nemen tegen uniformering der winstdelingsregelingen. Deze bond staat in beginsel op het standpunt dat voor gelijkwaardige technische arbeid een gelijke beloning moet worden gegeven en uit dien hoofde wordt dus winstdeling per onderneming niet gewenst. Gezien de drang van de werknemers in het algemeen en dus ook van de leden van deze bond, een hoger inkomen te verwerven en anderzijds de onmogelijkheid dit inkomen te vergroten door middel van een algemene loonsverhoging, verzet men zich niet tegen invoering van winstdelingsregelingen.

Op grond van het boven aangegeven uitgangspunt is men voor uniformering, omdat op deze wijze in ieder geval op zo gering mogelijke schaal aan het beginsel afbreuk wordt gedaan.

Daarenboven heeft men een practisch argument voor uniformering der verschillende regelingen. Het is in de afgelopen na-oorlogse jaren herhaaldelijk gebleken, dat als gevolg van de gebonden loonpolitiek, op zich onbeduidende verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de verschillende ondernemingen tot ernstige moeilijkheden met de werknemers hebben geleid. Ter voorkoming van deze moeilijkheden wenst men uniformering ook op het gebied van de winstdeling.

De Katholieke en Protestants-Christelijke vakbonden delen de mening van de socialistische vakbond niet. Dit komt o.a. duidelijk tot uitdrukking in het rapport van de K.A.B.¹ over winstdeling, waar men slechts stelling neemt tegen te grote inkomensverschillen tussen hen die gelijkwaardige arbeid verrichten. Voorzover het de Protestants-Christelijke visie betreft moge verwezen worden naar de uitspraken van het C.N.V.² zoals die in het Rapport COBBENHAGEN voorkomen. Het komt ons voor dat tengevolge van deze verschillen in opvatting bij de vakbonden in feite de uniformering in de hand wordt gewerkt.

Indien hetgeen in de voorgaande bladzijden werd opgemerkt in overeenstemming is met de werkelijkheid, dan zal dit in de toekomst tot uiting komen. Dan zullen die winstdelingsrege-

¹ De aanspraak der arbeiders op een aandeel in de investeringen, uitgave K.A.B., Utrecht, 1952.

² Interim-rapport der Commissie Bezitsspreiding, Het vraagstuk der winstdeling, Den Haag, 1952, pag. 61/62.

lingen, welke in wezen als aanvullende loonregelingen zijn bedoeld, vervallen. Hierbij kunnen zich twee mogelijkheden voordoen.

Als eerste mogelijkheid zien wij bij een vrije loonvorming opheffing van de winstdelingsregeling en verhoging van de lonen. Deze mogelijkheid zal slechts dan verwezenlijkt kunnen worden indien er sprake is van een gunstige conjunctuur in de betreffende onderneming.

De tweede mogelijkheid achten wij gelegen in een geruisloze verdwijning. Deze mogelijkheid zal met name geëffectueerd worden wanneer een laag-conjunctuur jaren aanhoudt, de loonvorming vrij is, de arbeidsmarkt ruim is en winstdeling in feite niets meer betekent ¹.

Wanneer het verleden zich herhaalt dan zal blijken dat onder dergelijke omstandigheden afschaffing van een winstdelingsregeling slechts op zeer geringe moeilijkheden stuit. Bezwaren zouden o.a. kunnen worden gemaakt van de zijde van het College van Rijksbemiddelaars, omdat in de na de oorlog tot stand gekomen winstdelingsregelingen door het College is bepaald, dat afschaffing of wijziging van een regeling alleen mag plaats vinden met haar goedkeuring. Het is echter niet waarschijnlijk dat onder de hierboven aangegeven omstandigheden een dergelijke overheidsbemoeïing nog zal worden uitgeoefend.

¹ Zie voor de oorzaken van opheffing van een winstdelingsregeling o.a.: Copartnership in Industry, in: British Bulletin of Commerce, 17 Oct. 1946, pag. 1797.

X

SLOTBESCHOUWING

Het ligt niet in de bedoeling om hetgeen in de voorgaande hoofdstukken werd behandeld systematisch en puntsgewijze samen te vatten in deze slotbeschouwing. Zij bevat slechts enkele gedachten, die bij ons opkwamen, toen zij ons, nadat wij het voorgaande hadden neergeschreven, de vraag stelden: Is invoering van winstdeling op bredere schaal in Nederland in de huidige omstandigheden gewenst?

Vele schrijvers achten winstdeling gewenst of zelfs noodzakelijk met het oog op de bezitsvorming. Daarentegen werd in onze studie uitgegaan van de *onderneming* als centraal punt. Daarbij werd de onderneming met name gezien in de ontwikkeling welke deze doormaakt voorzover het haar gemeenschapskarakter betreft. De laatste tientallen jaren wint deze gemeenschapsgedachte t.a.v. de onderneming steeds meer veld.

In zekere mate heeft deze ontwikkeling ook reeds haar neerslag gevonden in de wet, met name in de wettelijke bepalingen betreffende de ondernemingsraden. Het zou o.i. echter getuigen van een miskenning van de ontwikkeling, indien men zou menen, dat zij thans haar eindpunt reeds heeft bereikt. De ontwikkeling, ook buiten de wetgeving, gaat verder en het zal daarbij tot de taak behoren van allen die leiding hebben te geven in het industriële leven om in dezen een juiste vormgeving te vinden.

In onze opvatting zal deze vormgeving gepaard moeten gaan met het behoud van de private eigendom en de zelfstandige functie van de ondernemer. Binnen dat kader zal echter gezocht moeten worden naar mogelijkheden om het aan de dag tredende en zich ontwikkelende gemeenschapskarakter in de onderneming tot uitdrukking te brengen. In het zoeken nu naar positieve mogelijkheden voor deze vormgeving, kan naar het ons toeschijnt de winstdeling een rol vervullen en zo bezien zijn dan ook de financiële resultaten welke

van winstdeling het gevolg kunnen zijn, *relatief*¹ onbelangrijk.

Het is vanzelfsprekend, dat ook in onze opvatting inzake de mogelijke functie van winstdeling, economische en andere doelstellingen betrokken kunnen en moeten worden.

Wil men echter uitsluitend of in hoofdzaak een economisch doel bereiken, zoals b.v. productiviteitsverhoging, dan lijkt het én economischer én meer efficiënt gebruik te maken van zg. onechte winstdelingsstelsels, zoals premie-omzetstelsels e.d. Het kan niet worden ontkend dat deze laatste stelsels meer tot bereiking van deze doeleinden kunnen bijdragen, omdat zij een directer verband leggen tussen prestatie en tegenprestatie. Dit geringe verband tussen de hoogte van de winst — en dus bij winstdeling ook tussen de hoogte van het individuele winstaandeel en de prestatie van de werknemer — levert voor het goed functionneren van een winstdelingsregeling bijzondere moeilijkheden op. Men zal deze nooit geheel kunnen ondervangen doch wel grotendeels, door middel van een uitgebreide en geregelde voorlichting. Deze voorlichting is o.i. een noodzakelijke voorwaarde voor een goede functionnering van een winstdelingsregeling. Op de eerste plaats is deze noodzakelijk wanneer men ons uitgangspunt aanvaardt, dat winstdeling een uiting is van het gemeenschapskarakter van een onderneming.

In deze opvatting past, dat men de leden van deze gemeenschap geregeld mededeling doet van de gang van zaken en hen de gelegenheid geeft zich op de hoogte te stellen. Op de tweede plaats is voorlichting vereist, omdat zonder deze de winstdeling verzandt tot een jaarlijkse gratificatie, waarvan het verband met de winst nog nauwelijks wordt erkend. Tenslotte is voorlichting noodzakelijk, omdat op deze wijze vertrouwen wordt gekweekt, een element dat evenals de voorlichting zelf, van groot belang is voor het slagen van een winstdelingsregeling. Hoever deze voorlichting in concreto moet gaan, valt niet zonder meer te beoordelen. De wijze waarop zij zal moeten plaats vinden, zal eveneens verschillen alnaargelang omvang van het bedrijf, ontwikkeling van de arbeiders e.d. Het lijkt aanbevelenswaardig om op dit gebied het oordeel en de medewerking van de vakbonden in te winnen, want al mogen de vakbonden, althans in het huidige stadium, geen rechtstreekse bemoeienis hebben met de winstdeling, het lijkt in de rede te

¹ Onderzoekingen op dit gebied hebben uitgewezen dat deze financiële resultaten ook bij de arbeiders niet op het eerste plan staan. Zie o.a. PETER F. DRUCKER, *The New Society*, London, 1951, pag. 30.

liggen hen wel hierbij te betrekken. Het is duidelijk dat wij, gezien ons uitgangspunt, de vakbonden in deze geen overwegende plaats inruimen. Winstdeling is immers naar onze mening op de eerste plaats een kwestie tussen de ondernemer en zijn werknemers, doch aangezien de werknemers hun eigen vertrouwensmannen hebben in hun organisaties en daarenboven in Nederland de vakbondsbestuurders in het algemeen blijk geven van een oprechte en steeds groeiende wil om de verhoudingen tussen de verschillende groeperingen in de onderneming te verbeteren, lijkt het verstandig hun advies in te winnen. Dit geldt evenzeer voorzover het de inschakeling betreft bij de *opstelling* van een winstdelingsplan. In het voorgaande is duidelijk gebleken dat vele plannen zonder voldoende voorbereiding tot stand zijn gekomen. De directies zelf zagen er vaak vrijwel uitsluitend een middel in om de gebonden loonpolitiek te verzachten en evenmin als men bij loonsverhogingen uitvoerige voorbereidingen treft en de werknemers inschakelt, heeft men zulks bij winstdelingsplannen gedaan.

Hoewel begrijpelijk, laat men daardoor reeds bij de instelling van een regeling een kans voorbijgaan om dit instituut te plaatsen op een niveau dat belangrijk uitgaat boven enkele percenten loonsverhoging per jaar. Wanneer men beoogt van een winstdelingsregeling meer te maken dan een variabele loonsverhoging, dan is daarvoor, behalve inwerking in het probleem en aanpassing van de regeling aan de situatie in de onderneming, contact met de vakbonden gewenst. Zij toch zullen in vele gevallen, juist omdat zij zo nauw met de arbeiders verbonden zijn, waardevolle adviezen kunnen geven. Wel zal het hun taak zijn t.o.v. hun leden in de individuele onderneming op de achtergrond te blijven en niet in de plaats te treden van de ondernemer, opdat op deze wijze de goede verhoudingen tussen de ondernemer en zijn werknemers verbeterd worden. Wij zien dit als een nieuwe taak voor de vakbonden. Het is een bemiddelende en adviserende functie, waarbij het belang van de *onderneming* als zodanig op de voorgrond staat en niet het belang van de *vakbond*. Deze taak zien wij in overeenstemming met onze opvatting, dat de vakbond steeds meer integreert in het maatschappelijk leven en steeds minder het karakter van strijdorgaan gaat dragen ¹.

¹ Een dergelijke ontwikkeling is dus totaal verschillend van de huidige ontwikkeling in Duitsland zoals die door GOETZ BRIEFS wordt getekend in zijn boek: „Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus”, Bern, 1952.

De vraag of er van een recht op winstdeling kan worden gesproken, menen wij ontkennend te moeten beantwoorden. Op grond van de ruil-rechtvaardigheid kan er geen sprake van zijn; hierover zijn vrijwel alle schrijvers het eens. De grond waarop men dit recht construeert is gelegen in de sociale rechtvaardigheid. Daarbij doet zich de moeilijkheid voor, dat vele schrijvers dit begrip niet nader definiëren¹. Uit de verschillende teksten blijkt nochtans, dat de begripsinhoud geenszins uniform is². Het is duidelijk, dat juist dit gebrek aan eenheid in de opvattingen over dit begrip, moet leiden tot geheel verschillende opvattingen omtrent hetgeen op grond van deze rechtvaardigheid wordt geëist.

Daarenboven wordt winstdeling vaak als eis van sociale rechtvaardigheid voorgedragen, zonder dat de argumentatie o.i. daartoe dringt. Wij mogen hiervoor verwijzen naar hetgeen dienaangaande in Hoofdstuk IV werd opgemerkt. Wij menen dan ook dat bij de huidige stand van zaken de eis tot winstdeling niet kan worden beschouwd als een eis tot vervulling van een recht.

Wanneer men in overeenstemming met HENTZEN de sociale rechtvaardigheid ziet als betrekking hebbend op het *wordende* recht en dus dynamisch en aansporend tot het scheppen van recht³, dan lijkt het niet ondenkbaar dat winstdeling ingevolge de sociale rechtvaardigheid t.z.t. als eis gesteld kan worden. Het komt ons echter voor dat hiervoor op heden de tijd nog niet rijp is. Het dynamische karakter van de sociale rechtvaardigheid moet deze dynamiek verkrijgen uit de meningen en rechtsopvattingen van de verschillende groepen in de samenleving. Daaruit resulteert dan in vele gevallen nieuw en strikt recht. Dat winstdeling reeds thans in het bewustzijn van de verschillende bevolkingsgroepen in Nederland zo ver zou zijn geëvolueerd, dat op grond hiervan tot regeling van deze materie

¹ Zie o.a. Dr N. DEVOLDER, *Arbeid en economische orde*, Leuven, 1946, pag. 405/406.

² Dit behoeft overigens geen verwondering te wekken, want de Kath. Encyclopedie zegt waar gesproken wordt over sociale rechtvaardigheid o.m.: „Zolang de inhoud van het begrip niet vaster omlijnd is, heeft het weinig zin den term te gebruiken.” Deel 20, pag. 452.

³ „Met één woord zou men die verhouding van sociale rechtvaardigheid tot de drie bekende soorten” (van rechtvaardigheid) „kunnen tekenen: deze laatsten dragen de „„bestaende”” sociale orde, bevestigen het „„geldende”” recht; de sociale rechtvaardigheid heeft betrekking op het „„wordende”” recht, zij is dynamisch.” Dr CASSIANUS HENTZEN O.F.M., *Commentaar op Quadregesimo Anno*, 's-Hertogenbosch, 1933, Deel I, pag. 289.

zou kunnen worden overgegaan, lijkt ons in strijd met de feiten. Hiermede is vanzelfsprekend niets gezegd t.a.v. de wenselijkheid of de billijkheid om tot winstdeling over te gaan. Wij sluiten ons in deze gaarne aan bij J. J. M. VAN DER VEN waar hij zegt, na het bestaan van een recht op winstdeling te hebben ontkend:

„Dit behoeft niet weg te nemen, dat sociaal-ethische en wellicht nog meer sociaal-psychologische en daarom sociaal-politieke gronden voor winstdeling zouden kunnen worden aangevoerd”¹.

Ten aanzien van de wijze waarop men bij het bestaan van een regeling het winstaandeel aan de werknemers ten goede wil laten komen, zouden wij de voorkeur willen geven aan een systeem van besparing. Wij zouden dit echter niet verplichtend willen voorschrijven, doch de mogelijkheid open willen laten dat men de gelden opneemt, zij het tegen ongunstige voorwaarden, zoals b.v. het geval is bij afkoop van levensverzekeringen. Principieel achten wij deze min of meer sterke besparingsdwang niet wenselijk, omdat een werknemer vrij moet zijn over de beschikking van zijn inkomen. Gezien echter het feit dat thans zonder deze dwang, van besparing weinig of niets terecht zal komen, lijkt een zekere dwang in de huidige omstandigheden aanvaardbaar. Men bedenke echter dat de gedachte van vermogensvorming nooit wortel zal kunnen schieten tenzij de overheid blijk geeft van waardering voor bezit dat uit spaarzaamheid werd verkregen. Zolang de overheid zich op het standpunt blijft stellen dat eigen bescheiden bezit moet worden verteerd alvorens men van bepaalde sociale maatregelen kan profiteren, wordt daarmee een barrière tegen bezitsvorming opgeworpen, waartegen geen systeem — zij het van winstdeling of anderszins — kan stand houden². Men kan hier tegen inbrengen dat wanneer men de limiet voor de aftrek van eigen bezit aanzienlijk hoger zou stellen, de kosten voor de overheid niet te dragen zouden worden. Wij zijn niet in staat de juistheid van deze bewering te toetsen, doch wel menen wij met zekerheid te kunnen stellen dat men een keuze zal moeten doen. Men zal *of* de huidige politiek van overheidswege moeten blijven volgen, doch dan de discussies moeten beëindigen over

¹ Prof. Dr J. J. M. VAN DER VEN, Sociologische opmerkingen over de onderneming, in: De Naamlloze Vennootschap, November 1948, pag. 10.

² Zie voor nadere gegevens hierover, Prof. Dr F. J. H. M. VAN DER VEN, Sociale voorziening en particuliere bezitsvorming, in: Economie, December 1951.

particuliere vermogensvorming, *of* de particuliere vermogensvorming kunnen stimuleren, doch dan ook de overheidspolitiek dienaangaande ingrijpend moeten wijzigen. Beide richtingen verenigen is onmogelijk.

In het kader van de vermogensvorming speelt ook de winst-samentrekking en -verdeling — hetzij per bedrijfstak, hetzij landelijk — een rol. Deze samentrekking wil men onder meer op grond van de overweging dat op deze wijze meer werknemers in de gelegenheid worden gesteld een bezit te verwerven dan bij ondernemingsgewijze winstdeling het geval zou zijn. Daarenboven wil men in vele gevallen winstsamentrekking, omdat men op het standpunt staat, dat gelijksoortige arbeid gelijk moet worden beloond. Het is duidelijk dat wanneer men de onderneming — en dan nog wel de onderneming voorzover deze een gemeenschap is — in het centrum stelt, deze winst-samentrekking geen plaats toekomt. De winstsamentrekking is een uiting van het streven naar uniformiteit, terwijl wij juist winstdeling zien als een mogelijkheid om het eigene en bijzondere van iedere onderneming tot uiting te brengen. Daarenboven zijn wij van mening dat, zeker t.a.v. winstdeling, het gelijkheidsbeginsel — tengevolge waarvan allen die dezelfde arbeid verrichten niet alleen eenzelfde loon doch ook eenzelfde inkomen d.w.z. loon vermeerderd met extra's, zouden moeten ontvangen — onjuist is. Wij menen dat deze limietloze nivelleringsdrang onbillijk is en daarenboven de spankracht aan het leven ontnemt. Wanneer wij ons afvragen welke de toekomst van winstdeling is in Nederland, dan vermogen wij hierop geen duidelijk antwoord te geven. De periode gedurende welke op enigszins belangrijke schaal in Nederland dit stelsel toepassing vindt, dateert van na de oorlog en deze periode is te kort om daaruit gefundeerde conclusies te trekken.

Wanneer wij niettemin een poging in deze willen wagen, dan zouden wij het volgende willen opmerken:

1. Van een algemene invoering van winstdeling kan o.i. binnen afzienbare tijd geen sprake zijn, omdat de gedachte van winstdeling daarvoor te weinig leeft in de verschillende groeperingen van ons volk en daarenboven een dergelijke invoering een zeer nauwgezette en tijdrovende voorbereiding zou eisen om de financiële consequenties voor de afzonderlijke ondernemingen, doch ook voor onze nationale economie te kunnen overzien.

2. Van de thans bestaande winstdelingsregelingen zal een

aanzienlijk percentage verdwijnen, zodra de gebonden loonpolitiek plaats zal hebben gemaakt voor een vrije loonvorming.

3. In een beperkt aantal ondernemingen zal een winstdelingsregeling worden gehandhaafd c.q. worden ingevoerd.

In deze ondernemingen is het mogelijk, indien veel aandacht wordt geschonken aan voorlichting, de winstdeling te gebruiken als één van de middelen om de verhouding tussen de ondernemingsgenoten te vervolmaken. Door een verbetering in de verhoudingen zal ook een — weliswaar niet meetbare — verhoging van de productiviteit optreden. Het komt ons voor dat winstdelingsregelingen in tegenstelling tot andere sociale maatregelen gehandhaafd kunnen blijven c.q. kunnen worden ingevoerd, ook al is het percentage van dergelijke ondernemingen gering. Vele sociale maatregelen vormen immers voor de onderneming een last, welke zowel in voorspoedige als in slechte jaren moet worden opgebracht en deze lasten kunnen de concurrentiemogelijkheid van de betrokken onderneming verzwakken, wanneer hiertegenover geen economische voordelen staan en andere ondernemingen deze lasten niet behoeven op te brengen. Men kan hierbij denken aan extra voorzieningen voor de oude dag, voorzieningen voor ziekte e.d. Het voordeel van winstdeling is hierin gelegen, dat de „lasten” variabel zijn en alleen behoeven te worden opgebracht in goede jaren, terwijl zij ook fiscaal aftrekbaar zijn van de winst. Daarenboven kan men door het winstaandeel te koppelen aan de aan aandeelhouders uitgekeerde winst voorkomen, dat de kapitaalvorming in gevaar komt. Al bij al biedt deze elasticiteit, mits de opzet goed is en in de praktijk aan deze opzet de hand wordt gehouden, aanmerkelijke voordelen.

Onze uiteenzetting besluitend, menen wij niet beter te kunnen doen dan de volgende uitspraak van CLÉMENS aan te halen, omdat daarin de kern van ons betoog ligt besloten:

„Le développement d'une conception communautaire de l'entreprise doit conduire à poser en des termes renouvelés le problème de la participation aux bénéfices. Peut-être faut il dire même que c'est seulement par application de pareille conception que l'idée de participation aux bénéfices peut prendre corps effectivement et qu'elle est susceptible de trouver sa véritable signification, tant économique qu' humaine”¹.

¹ RÉNÉ CLÉMENS, La participation aux bénéfices et sa signification dans la communauté d'entreprise, in: Industrie, Décembre 1949, pag. 839.

LITTERATUURLIJST

- Algemeen Christelijk Vakverbond van België, De syndicale loonpolitiek, Brussel, 1949.
- ANGELINUS O.M. Cap, Pater Dr Mr, Wijsgerige Gemeenschapsleer, Vijfde druk, Nijmegen, 1949.
- ANGELINUS O.M. Cap, Pater Dr, De grondslag voor een nieuwe gemeenschap, Utrecht, 1940.
- ANGELINUS O.M. Cap, Pater Dr Mr, Richtlijnen voor maatschappelijk herstel, Utrecht, 1944.
- ARNDT, Dr E., Die Gewinnbeteiligung: betriebspolitische Bedeutung und volkswirtschaftliche Grenzen, in: Wirtschaftsdienst, Mai 1952.
- AXHAUSEN, Dr GÜNTHER, Utopie und Realismus im Betriebsrätegedanken, Berlin, 1920.
- BAIRD, D. G., Output per hour almost doubles with profit-sharing plan, in: American business, June 1952.
- BATA, THOMAS, Wort und Tat, Zlin, 1936.
- BAUMGARTNER, Dr HANS ULRICH, Die Sozialpolitik der industriellen Unternehmung, Bern, 1950.
- BAYART, P., Salarier et entreprise, in: Economie Contemporaine, Juillet 1948.
- BAYER, Prof. Dr Dr HANS, Gewinnbeteiligung, Wien, 1952.
- BENDER, Dr KURT, Mitunternehmertum?, in: Neue Betriebswirtschaft, 20 November 1951.
- BERKUM, Prof. Dr P. P. van, De relativiteit van het kapitaal, Tilburg, 1946.
- Bilans hebdomadaires, Les aspects actuels de la réforme de l'entreprise, numéro spécial, 1946.
- BLOEMBERGEN, E., Winstparticipatie door het personeel van ondernemingen in de Vereenigde Staten, in: De Naamlooze Vennootschap, Mei 1947.
- BOGAERS, Dts P. C. W. M., Democratie in de onderneming, Utrecht, 1953.
- BÖHMERT, Prof. Dr V., Die Gewinnbeteiligung, 2 dln, Leipzig, 1878.
- BORDEWIJK, Prof. Dr H. W. C., Winstdeling en Bedrijfsmedebezit, in: Economist, 1932.
- BOYER, A. en DUBOIS, A., La prime collective, in: Industrie, Mai—Juin 1948.
- BOYER, M., Méthodes d'intéressement du personnel aux résultats de l'entreprise, in: Bulletin Social des Industriels, Juin 1948.
- BRANDT, HANS, Gewinnbeteiligung und Ertragslohn, Dresden, 1907.
- BRIEFS, GOETZ, Gewerkschaftswesen und Gewerkschaftspolitik, in: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Deel IV, 4e druk, Jena, 1927.
- BRIEFS, GOETZ, Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus, Bern, 1952.
- British Bulletin of Commerce, Co-partnership in industry, 17 October 1946.
- BRUCCULERI S. J., A., L'évolution sociale de l'entreprise, in: Bulletin Social des Industriels, Juillet/Août 1949.

- BRUIN S. J., P. DE, Winstdeling, in: De Katholieke Werkgever, 15 Januari 1947.
- Bulletin of industrial psychology and personnel practice, Incentive payments in Australian industry, March 1950.
- Bulletin Social des Industriels, Une expérience de participation aux économies, Février 1949.
- Bulletin Social des Industriels, Experiences et formules d'association dans l'entreprise, Septembre/Octobre 1948.
- Bulletin Social des Industriels, Intéressement du personnel aux résultats de l'entreprise, Novembre 1948.
- BUSSMANN, Dr, Zur Frage der Gewinnbeteiligung, in: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis, 1950, Nr. 7, pag. 418 e.v.
- Cahiers de la productivité, Les, Productivité et coopération du personnel des entreprises, Juin 1952.
- Capital, A socialist view of profit sharing, 30 June 1948.
- Centraal Sociaal Werkgevers Verbond en Verbond van Nederlandsche Werkgevers, Een studie over winstdeling, Den Haag, 1949.
- CLÉMENTS, RÉNÉ, La participation aux bénéfices et sa signification dans la communauté d'entreprise, in: Industrie, Décembre 1949.
- COBBENHAGEN, M. J. H., De verantwoordelijkheid in de onderneming, Roermond, 1927.
- COBBENHAGEN, Prof. Dr M. J. H., Een nieuw ondernemersbeeld in wording, in: Waarvoor wij staan, Den Haag, 1950.
- Council of profit sharing industries, Proceedings, Third Annual Conference 1950, Akron, 1951.
- Council of profit sharing industries, Revised Profit Sharing Manual, Michigan, 1951.
- DEBATIN, OTTO, Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Stuttgart, 1951.
- DERKSEN, Drs J. H., Bespreking van het rapport van de K.A.B.: Aanspraak der arbeiders op een aandeel in de investeringen, in: De Katholieke Werkgever, 21 Augustus 1952.
- DEVOLDER, Dr N., Arbeid en economische orde, Leuven, 1946.
- DIEPENHORST, Dr A. I., Principiële en praktische betekenis van winstdeling, in: De Werkgever, 6 en 20 Maart 1952.
- Documentatie Bulletin van het kader van de Ned. Kath. Metaalbewerker-Bond, Enige beschouwingen over het vraagstuk der bezitsspreiding, 1952.
- DRUCKER, PETER F., The New Society, London, 1951.
- DUBREUIL, A., Les conséquences sociales possibles du contrôle budgétaire, in: Industrielle organisation, Zürich, 1946.
- EERDEN, Drs A. VAN, Nieuwe methoden van winstdeling door de werknemers, in: Aspecten der wetenschappelijke bedrijfsorganisatie, Leiden, 1952.
- EGERAAT, Dr L. VAN, Winstdeling voor arbeiders?, in: De Nieuwe Eeuw, 19 Juli 1952.
- EPSTEIN, JACOB H., Die autonome Fabrik, Dresden, 1907.
- EVELEIN, G., Bijdrage tot de kennis van profit-sharing en labour copartnership en de toepassing daarvan in de verschillende landen, in: De Naamlooze Vennootschap, 1923/24 pag. 300 e.v. en 329 e.v.; 1924/25 pag. 38 e.v., 71 e.v., 163 e.v., 198 e.v., 221 e.v., 261 e.v.
- FLIPSE, Drs E. J., Bruto of netto methode voor berekening van het directie-tantiëme in de N.V., in: Maandblad voor Accountancy en Bedrijfs-huishoudkunde, December 1952.
- FRESE, HEINRICH, Die Konstitutionelle Fabrik, vierde druk, Jena, 1922.
- FRINGS, JOSEPH KARDINAAL, Verantwortung und Mitverantwortung in der Wirtschaft, Keulen, 1949.

- GAAY FORTMAN, Mr W. F. DE, De arbeider in de nieuwe samenleving, Tweede gewijzigde druk, Den Haag, 1952.
- GERATS M.S.C., Dr A., Bezitspreiding en winstdeling, in: Lering en Leiding, December 1950.
- GEVERS DEYNOOT, R., De belangengemeenschap van directie en arbeiders in de onderneming, in: Mens en onderneming, 1952, pag. 43 e.v.
- GORDON, JOHN D., A Philosophy of Profit Sharing, in: Advanced Management, June 1948.
- GRAACK, Dr E., Die Gewinnbeteiligung, in: Zentralblatt für Arbeitswissenschaft, Juli 1949.
- GRINTEN, Mr W. C. L. VAN DER, De structuur der Naamloze Vennootschap, Tweede druk, Tilburg, 1951.
- GROOT, M. C. M., Winstdeling en Bedrijfsmedebezit, in: De Economist, 1933, pag. 139 e.v.
- GROSS, HERBERT, Manager von morgen, vierde druk, Düsseldorf, 1952.
- HARTMANN, R. S. en FISCHER, G., Theoretische Grundlagen der Gewinnbeteiligung und Erfolgsbeteiligung statt Gewinnbeteiligung, in: Mensch und Arbeit, 15 November 1952.
- HAWTREY, R. G., The nature of profit, in: The economic Journal, September 1951.
- HEINZ, ARNO, Ein neuer Weg, Ratingen, 1949.
- HENTZEN O.F.M., Dr CASSIANUS, Commentaar op Quadragesimo Anno, 2 dln, 's-Hertogenbosch, 1933.
- HENTZEN O.F.M., Dr CASSIANUS en DERKSEN, Drs J. H., Bezitsvorming bij onze werknemers, in: De Katholieke Werkgever, 2 Juli 1952.
- HENZLER, Prof. Dr REINHOLD en anderen, Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Wiesbaden, 1951.
- HERMANN, Dr BRUNO, Die beteiligung der Belegschaft am Betriebsergebnis, in: Wirtschaftsdienst, Mai 1952.
- HERSCHDORFER, Dr M., Der Gewinnanspruch, in: Schweizerische Arbeitgeber Zeitung, 12 Dezember 1947.
- Interim-rapport der Commissie ingesteld bij beschikking van de Minister van Sociale Zaken d.d. 15 Juni 1948 (Commissie Bezitsspreiding), Het vraagstuk der winstdeling, Den Haag, 1952.
- International Labour Office, Official bulletin, 15 August 1951.
- International Labour Organisation, Methods of remuneration of salaried employees, Report 3, Fifth conference of American States members of the International Labour Organisation, Rio de Janeiro, April 1952.
- JAMES, CHARLES C., The Pros and Cons of Profit Sharing, in: Advanced Management, September 1948.
- JENNY, Dr HANS, Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Zürich, 1950.
- JOCHUM, G. P. en FULTON, R. E., Employees' Profit-Sharing Trusts-Key to solving retirement problems, in: The commercial and financial Chronicle, 18 December 1952.
- Journal des associations patronales, Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, 6 Oktober 1950.
- KERDIJK, F., Winstdeling in het drukkersbedrijf, in: Drukkersweekblad, 11 April 1953.
- KLEIN, Dr W. C., De winstdeling door werknemers in Duitsland na de oorlog, in: Economisch Statistische Berichten, 26 Maart 1952.
- KOBERSTEIN, Dr G., Beteiligung der Belegschaften an der Führung und dem Ertrag von Unternehmen, in: Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis, 1951, afl. 4.

- KOENRAAD, Dr W. M. J. en POLL, M. VAN, Handboek der Maatschappijleer, 2 dln, Hilversum, 1938.
- KOOLEN, Mr A. E. TH., Bezitspreiding in de zin van vermogensvorming in breder kring, Utrecht, 1950.
- KORT, Dr W. P. L. M. DE, Bezitsspreiding door winstdeling, in: Katholiek staatkundig maandschrift, November 1952.
- KORWIK, Dipl. Ing. OTTO, Probleme des Leistungslohnes und des Erfolgsbeteiligung in Oesterreich, in: Wirtschaftlichkeit, November 1952.
- KRUISHEER, Dr J. C., Inkomensverdeeling en sociaal product, in: Economische opstellen, Haarlem, 1944.
- KUYLAARS S.J., Dr A. M., Het verband tussen werk en leven van de industriële loonarbeider, als object van een sociale ondernemingspolitiek, Leiden, 1951.
- LEVENBACH, Prof. Mr M. G., Arbeidsrecht, Alphen aan de Rijn, 1951.
- LEWIS, JOHN SPEDAN, Partnership for all, London, 1948.
- MAC LEAN of COLL, Dr en HERMANN, Dr B., Partnerschaft und Mitunternehmertum, in: Neue Betriebswirtschaft, 10 Januar 1952.
- MARITAIN, JACQUES, Wijsheid en Praktijk, Hilversum, 1934.
- MARPLES m.p., ERNEST, The Road to Prosperity, London, 1947.
- MEY, Dr J. L., Beschouwingen over aard en omvang van de winst, Inaugurale rede, Den Haag, 1948.
- MEY, Prof. Dr J. L., Winstdeling door Arbeiders, in: Annalen van het Thijmgenootschap, Augustus 1950.
- MEY, Prof. Dr J. L., Theoretische Bedrijfseconomie, zevende druk, Den Haag, 1951.
- MEYER, ERNST, Die Sozialmassnahmen in der Industrie, Solothurn, 1946.
- MEIJER, HERMAN, Op weg naar samenwerking in vrijheid, 's-Gravenhage, 1950.
- MOLLET, Dr pol. rer. W., Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, in: Schweiz. Zeitschrift für betriebsführung, März 1947, no. 4.
- MOLLET, Dr pol. rer. W., Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, Solothurn, 1946.
- MONTAUDION, M., Le salaire proportionnel, in: Bulletin Social des Industriels, Juillet/Août 1949.
- MORROW, J. J., Partnership through profit sharing, in: Personnel Journal, June 1951.
- MULDERS, Dr TH. H., Winstdeling en verbreiding van privaateigendom, in: Economisch Statistische Berichten, 17 April 1946.
- MULTZER, HENRI, L'idée d'association, entre le capital et le travail, in: Economie Contemporaine, Avril 1948.
- NARASIMHAN, P. S., La participation des travailleurs aux bénéfices de l'entreprise, in: Revue Internationale du Travail, Décembre 1950, nr. 6.
- National Industrial Conference Board, Profit-Sharing for Workers, Studies in personnel policy, no. 97, New York, 1948.
- NELL-BREUNING S.J., O. VON, „Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung" in West-Duitsland, in: K.C.T. Streven, November 1950.
- NEUMAYER, Dr, Obligatorische Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Columbien, Ecuador und Peru, in: Der Betrieb, Mai 1951.
- NICKERSON, J. W., How should labor participate in gains through technological improvements?, in: Advanced management, June 1952.
- NORDLING, R., Comment réaliser une communauté de vues et d'intérêts entre la direction et le personnel de l'entreprise, in: Chefs, Janvier 1952.
- NUYENS, Dr F. J. C. J., Gemeenschapsleer voor het bedrijfsleven, Amsterdam, 1950.
- Organisation Internationale du Travail, Commission des Industries Mécaniques, 4e Session, Genève, 1952, Rapport I; Rapport Général.

- OSSELEN, Ir W. VAN, Extra beloning aan het personeel op basis van de bedrijfsresultaten, in: De Naamlooze Vennootschap, November 1950.
- OSSELEN, Ir W. VAN, in: Kostenbesef publicatie 321 van het Nederlands instituut voor efficiency, Den Haag, 1952.
- OVERBEKE, A. H. VAN, Loon en maatschap, in: De Katholieke Werkgever, 31 December 1947.
- PARK, H. B., The profit-sharing trust, in: Commerce magazine, April 1952.
- PAUS LEO XIII, Z.H., Rerum Novarum, encycliek, uitgevaardigd op 15 Mei 1891.
- PAUS PIUS XI, Z.H., Quadragesimo Anno, encycliek, uitgevaardigd op 15 Mei 1931.
- PAUS PIUS XII, Z.H., Toespraak tot de deelnemers aan het Uniapaccongres op 7 Mei 1949 te Rome, in: Katholiek Archief, 10 Juni 1949.
- PEN, Dr J., De loonvorming in de moderne volkshuishouding, Leiden, 1950.
- PREDSEIL, M., La Rénumération des Travailleurs et leur participation à la gestion des entreprises, in: Bulletin Social des Industriels, Avril 1948.
- PRENTICE, S., The case for profit-sharing, in: N.A.C.A.-bulletin, January 1952.
- QUARTIER, D., Het recht op deelneming in de winst, in: De Gids op maatschappelijk gebied, Juni/Juli 1949.
- Rapport uitgebracht door de Commissie ingesteld bij beschikking van de Minister van Sociale Zaken d.d. 1 April 1948, No. 6022, Afdeling Arbeidsverhoudingen, Het vraagstuk der gemeenteclassificatie, Januari 1951.
- Rapport van de Commissie, ingesteld door het wetenschappelijk adviesbureau van de Nederlandse Katholieke Arbeidersbeweging, ter bestudering van het vraagstuk van: De aanspraak der arbeiders op een aandeel in de investeringen, Utrecht, 1952.
- Rapport van de Plancommissie van de Partij van de Arbeid, De weg naar Vrijheid, Tweede druk, Amsterdam, 1951.
- Report of the Subcommittee of the Committee on Finance United States Senate, Survey of experiences in profit sharing and possibilities of incentive taxation, Washington, June 1939.
- ROETHLISBERGER, F. J., Bedrijf en personeel, Amsterdam, 1951.
- ROMME, Prof. Mr C. P. M. en BRINK, Prof. Dr J. R. M. VAN DEN, Verbreiding van privaateigendom, Amsterdam, 1945.
- ROMME, Mr C. P. M., De onderneming als gemeenschap in het recht, Amsterdam, 1946.
- ROTTIER, A. C. J. en NUYENS, Dr F. J. C. J., De beambte in onderneming en maatschappij, Amsterdam, 1951.
- SAMPATH IYENGAR, A. C., Profit-sharing system, in: Commerce, 3 July 1948.
- SCHOUTEN, Dr D. B. J. en VELDKAMP, Dr G. M. J., De sociale verzekering in de volkshuishouding, Amsterdam, 1952.
- Schriftenreihe der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt am Main, 1952, no. 9.
- Schweizerische Arbeitgeber-Zeitung, 1947, nr. 49, 50.
- SMEENK, C., Christelijk-Sociale beginselen, Kampen, 1936.
- SMEENK, C., Deelname in de winst, in: Proces Verbaal, Tweede Christelijk Sociaal Congres, Amsterdam, 1919.
- Sociaal Economische Raad, Advies inzake het vraagstuk van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijkwaardige arbeid, 1953, Publicatie no. 9.
- SOMERVELL, HUBERT, Labour shares production, in: The Accountant, October en November 1945.
- SPIEGELHALTER, Dr FRANZ, Zur Gewinnbeteiligung, in: Der Arbeitgeber, 15 April 1951.

- SPIEGELHALTER, Dr FRANZ, Gewinnbeteiligung, München/Düsseldorf, 1951.
- SPIETHOFF, Dr BODO, Die Praxis des Ergebnislohns, in: Mensch und Arbeit, München, 1949.
- SPINDLER, GERT P., Mitunternehmertum, Lüneburg, 1951.
- STALLAERT, A.L.S.P., De ondernemer in de gebonden volkshuishouding, Tilburg, 1942.
- STAMPFLI, EDGAR, Was ist Uebergewinn?, in: Zeitschrift für Schweizerische Statistik und Volkswirtschaft, 1943, pag. 493 e.v.
- STEINBRENNER, O., Die Beteiligung der Arbeiter am Unternehmergewinn, ihre Vorzüge, Nachteile und Anwendbarkeit, Heidelberg, 1892.
- STEINMANN, OTTO, Die Betriebs- und Berufsgemeinschaft, in: Schweizerische Monatshefte, Februar 1948.
- STEWART, BRYCE M. en COUPER, WALTER J., Profit-Sharing for wage earners and executives, New York, 1951.
- TAYMANS S.J., A., De arbeiders van Bat'a medeondernemers?, in: Economisch en Sociaal Tijdschrift, Juni 1947.
- TEPE, Mr A., Deelneming in de winst en actionariaat, in: Bedrijfsorganisatie; voordrachten gehouden ter 8e sociale week, Leiden, 1922.
- TEWES, HELMUT, Die Erfolgsbeteiligung der Gefolgschaft, Berlin, 1938.
- THOMPSON, KENNETH M., Profit-sharing, New York, 1949.
- TINBERGEN, Prof. J., Redelijke inkomensverdeling, Haarlem, 1946.
- TROMBERT, ALBERT, La participation des bénéficiaires, Exposé des différentes méthodes adoptées pouvant servir de Guide Pratique pour l'application du régime, Paris, 1924.
- TROMBERT, ALBERT, La Participation aux Bénéfices, Paris, 1921.
- TUCHTFELDT, Dr EGON, Zur Problematik der Gewinnbeteiligung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Juni 1950, no. 6.
- TÜCKER, S. A., How to apply profitsharing, in: The Machinist, May 1947.
- VEN, Dr F. J. H. M. VAN DER, Arbeidsrechtelijke en sociaal-politieke opstellen, Bussum, 1945.
- VEN, Prof. Dr F. J. H. M. VAN DER, Sociale voorziening en particuliere bezitsvorming, in: Economie, December 1951.
- VEN, Prof. Dr F. J. H. M. VAN DER, Schaduwen van het modernisme, Bussum, 1951.
- VEN, Prof. Dr F. J. H. M. VAN DER, Economische en sociale opvattingen in Nederland, uit de serie: De Nederlandse volkshuishouding tussen twee wereldoorlogen, Utrecht, zonder jaartal.
- VEN, Prof. Dr F. J. H. M. VAN DER, Democratie in het bedrijfsleven, in: Sociaal Maandblad Arbeid, 20 April en 20 Mei 1953.
- VEN, Prof. Dr F. J. H. M. VAN DER, Rechtvaardig arbeidsloon, in: Sociaal Maandblad Arbeid, Jrg. 1947.
- VEN, Prof. Dr J. J. M. VAN DER, Theoretische beschouwingen over praktische bedrijfsproblemen, in: Mens en Onderneming, Jrg. IV afl. 6, Jrg. V afl. 6 en Jrg. VI afl. 2.
- VEN, Prof. Dr J. J. M. VAN DER, Sociologische opmerkingen over de onderneming, in: De Naamloze Vennootschap, November 1948.
- VEN, Prof. Dr J. J. M. VAN DER, Gemeenschap, bedrijf, onderneming, vennootschap en medezeggenschap, in: De Naamloze Vennootschap, Augustus/September 1950, No. 4—5.
- VEN, Prof. Dr J. J. M. VAN DER, Medezeggenschap in de onderneming, in: De Naamloze Vennootschap, Februari 1952.
- VERBERNE, Dr L. G. J., De Nederlandse arbeidersbeweging in de negentiende eeuw, Tweede druk, Amsterdam, 1950.

- Verslag van de Staatscommissie ingesteld bij Kon. Besluit van 11 Maart 1920 no. 56, Den Haag.
- VERSTER, Drs J. B. L., Winstdeling door arbeiders, in: *Economie*, November/December 1945.
- VERSTER, Drs J. B. L., Winstdeling door arbeiders, in: *Annalen van het Thijmgenootschap*, Augustus, 1950.
- VOGELAAR, Mr G. A. M., *Democratie en Corporatisme*, Tilburg, 1945.
- WEBB, SIDNEY, *The works manager to-day*, London, 1918.
- WEBB, SIDNEY, *Dertig jaren, 1890—1920*, Vertaling van HENRI POLAK, Amsterdam, 1924.
- WEEDON, JOHN HARDY, Investing for Pension and Profit-Sharing Trusts, in: *The commercial and financial Chronicle*, 18 December 1952.
- WEVE O.P., Prof. Dr F. A., *Sociaal wijsgerige opstellen*, Tilburg, 1948.
- WEVE O.P., Prof. Mag. Dr F. A., Veranderingen in de structuur der onderneming, in: *Economie*, Mei/Juni 1949.
- WILLEY, F. W., The cooperative policy, in: *Advanced Management*, 1950, pag. 11 e.v.
- WILLEY, F. W., Profit and Loss Sharing, in: *Advanced management*, 1952, pag. 14 e.v.
- ZOETHOUT, Ir D. A. C., Winstdeling door werknemers, Purmerend, 1949.
- ZOETHOUT, Ir D. A. C. en SANDICK, J. C. VAN, Winstdeling, in: *De Naamlooze Venootschap*, September 1950.
- ZIJLSTRA, Prof. Dr J., De weg naar Vrijheid, Een critisch commentaar, in: *Economisch Statistische Berichten*, 30 Juli, 13 en 20 Augustus 1952.

Hand van Ontwikkeling in verdeling
De ongeschoolde arbeider 1930

STELLINGEN

I

Een argumentatie die, ter beoordeling van de rechtvaardigheid van inkomenshoogte en inkomensverdeling, slechts uitgaat van de betrekkelijke achteruitgang of vooruitgang van bepaalde groepen ten aanzien van het totale maatschappelijke product, is op zich onvoldoende.

Bij de beoordeling van de rechtvaardigheid dient mede rekening te worden gehouden met veranderingen in economische omstandigheden en economische functie.

Tengevolge van deze veranderingen is het mogelijk dat de inkomensverdeling tussen hoofd- en handarbeiders, leidende en uitvoerende arbeiders zich wijzigt en toch rechtvaardig blijft.

II

Om een inzicht te verkrijgen in de krachten die op de lange duur de inkomensvorming als resultaat van de collectieve onderhandelingen bepalen, zijn de persoonlijke motieven van de onderhandelaars van minder belang dan de zakelijk economische situatie.

III

Gezien de tegenwoordige ontwikkeling van de economische verhoudingen is het gewenst aan het doctoraal diploma in de economische wetenschappen bevoegdheid van toelating tot de rechterlijke macht te verbinden.

IV

De sociologische groep welke door HAVEMAN in zijn dissertatie „De ongeschoolde arbeider” werd onderzocht en beschreven, is een andere dan de titel van dit boek aangeeft.

V

Het private eigendom van productie-middelen eist vrij initiatief op economisch terrein voorzover het algemeen welzijn dit toelaat. In strijd hiermede is de opvatting welke in „De weg naar Vrijheid” wordt gehuldigd, volgens welke de eigendom aan productie-middelen als niet in tegenstelling wordt gezien tot een zo ver mogelijk gaande regeling van het economisch leven.

VI

Het verschil in kosten tussen financiering door bank-accept enerzijds en financiering door bank-voorschot anderzijds, is dusdanig groot dat het tarief aan één van de twee zijden onjuist moet worden geacht. Mogelijk is ook dat een middenweg de oplossing geeft.

VII

Het rechtens verplichtend karakter van de, bij de goedkeuring van winstdelingsregelingen, door het College van Rijksbemiddelaars gestelde voorwaarden, dat de regeling zonder toestemming van dit College niet kan worden ingetrokken, is op zijn minst genomen twijfelachtig.

VIII

Onder sociale lasten van een onderneming moeten uitsluitend worden verstaan die geldelijke bijdragen, welke moeten worden opgebracht voor een collectieve voorziening ten behoeve van de werknemers. Het is dan ook onjuist indien — hetgeen zelfs in officiële publicaties wel geschiedt — onder sociale lasten mede worden begrepen uitkeringen waarop de individuele werknemer als een deel van zijn loon recht heeft, zoals met name de in de C.A.O. verplicht voorgeschreven vacantietoeslag.

IX

In het op 22 Mei 1953 door de Sociaal Economische Raad aan de regering uitgebrachte advies, inzake de verlenging van de dividendbeperking, wordt op blz. 11 gesteld:

„Het allengs benaderen van een toestand van monetair en economisch evenwicht heeft vervolgens met zich gebracht dat bij vele individuele ondernemingen, door het voltooien van de na-oorlogse investeringsprojecten, minder behoefte is gaan ontstaan aan zelffinanciering en dus aan het inhouden van winst.”

De hier met betrekking tot de zelffinanciering geuite opvatting houdt een miskenning in van de functie van deze financieringswijze, de functie n.l. om de — na een periode van intensieve investering — ingetreden verzwakking van de finantiële positie der onderneming, met name in de vorm van achterstallig geraakte belastingverplichtingen en opgenomen vreemde gelden, te versterken.

Bibliotheek K. U. Brabant



17 000 01122492 1